

Böhme, René; Dingeldey, Irene

**Working Paper**

## Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft

Working Paper Forschungsförderung, No. 250

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Böhme, René; Dingeldey, Irene (2022) : Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft, Working Paper Forschungsförderung, No. 250, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261352>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 250, Juli 2022

## Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft

René Böhme und Irene Dingeldey

---

### Auf einen Blick

Die Governance der Arbeit in der Wissenschaft hat sich in den vergangenen Jahren verändert. In dieser Studie wird zum einen untersucht, wie die Drittmittelgeber:innen diesen Wandel einschätzen und welche Inkongruenzen von Förderbedingungen und arbeitsrechtlicher Regulierung bestehen. Zum anderen wird mithilfe einer Befragung der Personalstellen staatlicher Hochschulen in Deutschland der Wandel der Governance der Arbeit in verschiedenen Kategorien analysiert. Die Ergebnisse machen weiteren Reformbedarf deutlich.

© 2022 by Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



„Arbeitsrechtsreformen und ihre Folgen für die Wissenschaft“ von René Böhme und Irene Dingeldey ist lizenziert unter

**Creative Commons Attribution 4.0 (BY).**

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

**ISSN 2509-2359**

# Inhalt

Zusammenfassung .....	5
1. Einleitung.....	8
2. Forschungsstand und Fragestellungen .....	10
2.1 Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.....	10
2.2 Überblick zu Arbeitsrechtsreformen.....	11
2.3 Folgen der Arbeitsrechtsreformen .....	17
2.4 Forschungslücken und Fragestellungen .....	19
2.5 Forschungsdesign .....	21
2.6 Überblick zur Stichprobe .....	23
3. Sichtweise der Drittmittelgeber:innen.....	26
3.1 Diskussionspunkte .....	26
3.2 Lösungsmöglichkeiten .....	35
4. Sichtweise der Personalstellen .....	37
4.1 Governance der Arbeit im Wandel.....	37
4.2 Rechtsanwendung.....	39
4.3 Intendierte Folgen .....	46
4.4 Nicht intendierte Folgen.....	48
4.5 Handlungsempfehlungen.....	51
5. Diskussion und Fazit.....	60
Literaturverzeichnis.....	68
Autorinnen und Autoren .....	71

## Abbildungen

Abbildung 1: Wandel der Governance der Arbeit im Hochschulbereich ....	38
Abbildung 2: Bewertung des Wandels der Governance der Arbeit.....	39
Abbildung 3: Einschätzungen der intendierten Wirkungen .....	47
Abbildung 4: Wirkungsvergleich nach Hochschultyp .....	48
Abbildung 5: Einschätzung nicht intendierter Folgen.....	50
Abbildung 6: Einschätzung zu Reformanregungen des WissZeitVG .....	53
Abbildung 7: Einschätzungen zu Reformanregungen auf Landesebene ...	55
Abbildung 8: Einschätzungen zu Reformanregungen der Kodizes .....	58
Abbildung 9: Einschätzung zu sonstigen Reformanregungen .....	59

## Tabellen

Tabelle 1: Governance der Arbeit im Hochschulbereich.....	17
Tabelle 2: Qualifizierungsbegriff.....	40
Tabelle 3: Befristungsart in Drittmittelprojekten .....	40
Tabelle 4: Finanzierung Verlängerungsoption.....	41
Tabelle 5: Dauer der Anwendung §2 Abs. 2 WissZeitVG.....	42
Tabelle 6: Absicherung §2 Abs. 2 WissZeitVG .....	43
Tabelle 7: Entfristung von wissenschaftlichen Stellen .....	44
Tabelle 8: Umfang mit Aufstockungen .....	45
Tabelle 9: Einstellung des akzessorischen Personals .....	45

## Zusammenfassung

Ausgangspunkt dieser Studie war die Feststellung, dass sich die Governance der Arbeit an den Hochschulen durch verschiedene Neuregulierungen in den vergangenen Jahren zum Teil erheblich verändert hat. Diese hatten überwiegend das Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, nachdem in den frühen 2000er-Jahren – angestoßen durch eine Evaluation des WissZeitVG und weitere Studien – eine Debatte über Fehlentwicklungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in Deutschland (hohe Befristungsquote, hohe Anzahl kurzzeitiger Arbeitsverträge) eingesetzt hatte.

Die Ergebnisse der Studien von Gassmann (2020) und von Böhme (2022) bildeten die Grundlage für die Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung. So sollten zum einen erstmals die Sichtweise der Drittmittelgeber:innen auf den Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft erhoben und mögliche Inkongruenzen von Förderbedingungen und arbeitsrechtlicher Regulierung der Hochschulen reflektiert werden. Zum anderen zielte diese Studie darauf ab, die von Böhme (2022) auf Basis qualitativer Interviews an 30 Universitäten gewonnenen Thesen quantitativ durch eine Onlineumfrage der Personalstellen staatlicher Hochschulen zu überprüfen.

In Bezug auf die Mittelgeberinterviews fallen die Befunde insgesamt eher ernüchternd aus. Vielen Förderer:innen fehlte ein differenzierter Einblick in die Governance der Arbeit an den Hochschulen und wengleich einige der geschilderten Herausforderungen bei der Mittelvergabe durchaus bekannt waren, hatten nur wenige Befragte konkrete Bezugspunkte zu den auf Hochschuleseite geschilderten nicht intendierten Wirkungen der Reformen. Landesministerien beschrieben zwar punktuelle Schwierigkeiten bei der Drittmittelvergabe an Hochschulen, wollten aber in der Regel keine konkreteren Angaben machen. Zudem waren vor allem diejenigen Drittmittelgeber:innen für Experteninterviews bereit, deren Förderbedingungen bereits vergleichsweise gut an aktuelle Herausforderungen angepasst sind. Darüber hinaus sahen viele Befragte wenige bis gar keine weiteren Handlungsspielräume.

Auffällig war ferner, dass sich die meisten befragten Mittelgeber:innen (vor allem Stiftungen) eher als unpolitisch beschrieben und in Bezug auf die Formulierung politischer Handlungsempfehlungen stark zurückhielten. In Hinblick auf das zukünftige Verhältnis von Qualifizierungsbereich und Drittmittelforschung haben die befragten Mittelgeber:innen gegensätzliche Vorstellungen. Auch die Entfristung von Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen und deren fortlaufende Refinanzierung durch Drittmittel wurde ambivalent bewertet.

Die Befunde der Onlineumfrage der Personalstellen bestätigen hingegen sehr deutlich die qualitativ gewonnenen Thesen der Studie von Böhme (2022). Es wird erstens deutlich, dass eine Fokussierung der Debatte um Gute Arbeit in der Wissenschaft auf das WissZeitVG deutlich zu kurz greift,

da die Neuregulierungen auf zahlreichen Ebenen zu finden sind. Insbesondere die Aktivitäten der Bundesländer in ihrer Wissenschaftspolitik sind im Diskurs unterrepräsentiert.

Zweitens setzen die verschiedenen Hochschulen die bestehende Rechtslage sehr unterschiedlich um. Mit dem WissZeitVG und dem TzBfG bestehen derzeit vielfach keine rechtssicheren Grundlagen für die Befristung von wissenschaftlichem und akzessorischem Personal. Alle von Böhme (2022) identifizierten gegensätzlichen Rechtsauffassungen und darauf basierende Rechtsanwendungen konnten in der Praxis von Personalstellen wiedergefunden werden.

Drittens werden die Einschätzungen zu den intendierten Wirkungen überwiegend bestätigt. Positive Effekte gebe es vor allem in Bezug auf die Befristungsdauer und die damit verbundene Qualifizierungszeit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Bei etwa der Hälfte der Befragten werden auch leichte Verbesserungen hinsichtlich der Ausdifferenzierung der Personalkategorien, der Erhöhung des Erwerbsumfanges und der Reduktion der Befristungsquoten gesehen. Lediglich beim akzessorischen Personal zeigt sich eine dualisierte Entwicklung zwischen etwa gleich großen Anteilen von Hochschulen mit Verbesserungen und Verschlechterungen. Insgesamt wird deutlich, dass die intendierten Wirkungen bei Personalstellen von Universitäten stärker eingeschätzt werden als bei Fachhochschulen.

Viertens bestätigen sich auch die Annahmen zu nicht intendierten Wirkungen, von denen Universitäten wiederum stärker betroffen scheinen als Fachhochschulen. Es kristallisieren sich fünf Punkte heraus, die besonders oft als negative „Nebenwirkung“ wahrgenommen werden: Dazu gehören der deutlich gestiegene Verwaltungsaufwand bei Einstellungen, eine Überforderung der Hochschulen beim Risikomanagement, das häufigere Auftreten von Arbeitslosigkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und eine Reduktion von Flexibilität in der Forschung. Viele der von Böhme (2022) genannten Aspekte betreffen letztlich aber nur wenige Hochschulen. Ein Zusammenhang von Rechtsinterpretation und der Stärke von intendierten und nicht intendierten Effekten ist den Ergebnissen zufolge logisch, lässt sich aber aufgrund der geringen Fallzahlen für die einzelnen Items statistisch nicht nachweisen.

Schließlich bestätigt sich auch in der Onlineumfrage die von Böhme (2022) aufgezeigte Uneinigkeit der Akteur:innen in Bezug auf weiteren politischen Reformbedarf. So gibt es zwar in einigen wenigen Punkten Konsens unter den Personalstellen und den von Böhme (2022) befragten Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen. Bei vielen Aspekten unterscheiden sich jedoch die Ansichten sehr deutlich, sowohl unter den Personalstellen, zwischen Universitäten und Fachhochschulen als auch zwischen Personalstellen, Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse wurden einige Reformoptionen abgeleitet. Dazu zählt die Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs insbesondere in der Post-Doc-Phase in Verbindung mit einer stärkeren Ausdif-

ferenzierung von Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen und der Erstellung von Dauerstellenkonzepten auf der Hochschulebene, die flächendeckende Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen rechtssichere Überbrückungs- und kurzzeitige Verlängerungsverträge abzuschließen und die Klärung des Verhältnisses der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 und der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Hierzu gehört die rechtliche Absicherung der Qualifizierungsbefristung für Drittmittelprojekte, die Klärung der Finanzierung der Verlängerungsoption und die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine längerfristige Tätigkeit in der Drittmittelforschung z. B. durch die Möglichkeit der Refinanzierung von entfristeten Stellen durch Drittmittel und deren Absicherung durch entsprechende Finanzierungsinstrumente.

Dabei kann allerdings abschließend darauf verwiesen werden, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vielen Fällen auch mit einer Verbesserung der finanziellen Grundausstattung der Hochschulen einhergehen muss.



# 1. Einleitung

Für das wissenschaftliche Personal bestehen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seit 2007 Sonderbefristungsregeln. Diese wurden 2016 mit dem Ziel novelliert, kurzfristige Befristungen zugunsten länger andauernder befristeter Verträge zu ersetzen, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik einzuschränken. Viele Bundesländer und Hochschulen haben zudem unverbindliche Rahmenkodizes zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen verabschiedet, die unterschiedliche Umsetzungsstrategien erwarten lassen. Parallel dazu beeinflussen arbeitsgerichtliche Entscheidungen die Einstellungspraxis an den Universitäten.

Erste Studien zur Wirkung der WissZeitVG-Novelle deuten darauf hin, dass sich Vertragslaufzeiten – wie intendiert – erhöht haben (Gassmann/Emrich 2018; Gassmann 2020). Es gibt allerdings auch Hinweise auf nicht intendierte, negative Wirkungen für die Beschäftigten, die Forschungspraxis und die Qualität der Forschung, die sich nur bedingt statistisch erfassen lassen (Klovert 2017; Burchard 2017; Bahrtdt 2019).

Im Rahmen eines Forschungsprojekts im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen untersuchte 2021 das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) die Anwendung der geänderten Rechtslage für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an Universitäten mithilfe von qualitativen Interviews mit Personalstellen, Forschungsleiter:innen und Arbeitnehmervertretungen an 30 Universitäten aus 16 Bundesländern (Böhme 2022).

In dem hier vorgelegten Working-Paper soll an diese Ergebnisse angeknüpft werden. Denn um ein Gesamtbild des komplexen Problemfeldes zu erstellen, müssen auch die Anforderungen der verschiedenen Mittelgeber:innen betrachtet werden. Vor diesem Hintergrund wird in dieser Studie der Frage nachgegangen, inwiefern sich Inkongruenzen und Spannungsfelder zwischen der veränderten Arbeitsrechtslage und den befristeten Finanzierungssträngen von Drittmittelforschung ergeben. Dazu wurden verschiedene bundesweite und lokale Auftraggeber:innen und Finanziere nach ihren Förderkonditionen und ihren Erfahrungen mit den Hochschulen im Rahmen von Experteninterviews, schriftlichen Anfragen und einer Onlineumfrage befragt. Um die erzielten Ergebnisse dieser Untersuchung und die bereits vorliegenden Befunde von Böhme (2022) quantifizieren zu können, wurde zudem eine Onlineumfrage bei den Personalstellen staatlicher Hochschulen in Deutschland durchgeführt.

Der hier vorgelegte Bericht gliedert sich in vier Bereiche: So wird in Kapitel 2 zunächst der Forschungsstand dargestellt, die Fragestellung abgeleitet und das Forschungsdesign dargelegt. Die folgenden beiden Kapitel stellen die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung dar; zunächst in Kapitel 3 die Befunde der Befragung der Drittmittelgeber:innen und in Kapitel 4 die Ergebnisse der Onlinebefragung unter den Personalstellen aller staatlichen

Hochschulen in Deutschland. Das fünfte Kapitel dient dazu die wesentlichen Ergebnisse zusammenzufassen, zu diskutieren und zu bilanzieren.

## 2. Forschungsstand und Fragestellungen

Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind geprägt durch hohe Anteile befristeter Verträge, kurze Vertragslaufzeiten und Teilzeitarbeit. Die Novellierungen der arbeitsrechtlichen Grundlagen in der Wissenschaft erfolgten vor dem Hintergrund dieser Arbeitsbedingungen und versuchten hier Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen zu erzielen, ohne den Wissenschaftsbereich in seiner für die Durchführung befristeter bzw. projektförmiger Forschungsaufgaben notwendigen Flexibilität einzuschränken oder die Nachwuchsförderung auf einer begrenzten Anzahl bestehender Stellen zu gefährden. Über die Wirkungen und die Interdependenzen dieser Reformen ist allerdings bisher vergleichsweise wenig bekannt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studien werden hier entlang der verschiedenen Problemkomplexe systematisch dargestellt.

### 2.1 Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Infolge der Besonderheiten in den rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Wissenschaftsbereich sind die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen seit vielen Jahren Gegenstand besonderer Berichtssysteme. Am umfassendsten informiert dazu der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (z. B. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 und 2021), welcher einmal pro Legislaturperiode statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses liefert.

In Ergänzung dazu befassten sich auch regelmäßig wissenschaftliche Studien mit den Beschäftigungsbedingungen und der Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland (z. B. Leichner et al. 2016; Jongmanns/Jungermann 2014; Selent et al. 2011). Als zentrale Vergleichskategorien dienen dabei vielfach die Aspekte Befristung, Vertragslaufzeit sowie Einkommen und Beschäftigungsumfang. Dabei sind folgende zentrale Befunde festzuhalten (Böhme 2022):

- Aus der Hochschulpersonalstatistik geht hervor, dass 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professor:innen) 2018 befristet beschäftigt waren.
- Im öffentlichen Diskurs wird oftmals kritisiert, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die befristet beschäftigt sind, von sehr kurzen Laufzeiten einzelner (oftmals aufeinanderfolgender) Arbeitsverträge betroffen seien. Aktuellere Daten aus dem Mikrozensus des Jahres 2019 (Statistisches Bundesamt 2020) zeigen, dass sich der Anteil der befristeten Beschäftigten

mit einer Vertragslaufzeit von unter einem Jahr oder weniger im Vergleich zu 2011 nur minimal verändert hat und auf 55 Prozent angestiegen ist.

- Im Jahr 2019 liegt der Median der monatlichen Nettoeinnahmen für Promovierende bei 1.700 Euro (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: S. 117).
- Betrachtet man den Beschäftigungsumfang der als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet beschäftigten unter 35-Jährigen ohne Promotion bzw. unter 45-Jährigen mit Promotion in der amtlichen Statistik so findet sich eine hohe Varianz: Während in den Ingenieurwissenschaften (78 Prozent) sowie in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (70 Prozent) hohe Vollzeitquoten zu finden sind, sind diese in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hingegen vergleichsweise niedrig (42 Prozent). Der Durchschnitt über alle Fachrichtungen liegt bei 69 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: S. 122). Zu beachten ist bei diesen Angaben aber, dass Vollzeit hier lediglich als mindestens zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten operationalisiert wird (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: S. 135).

## 2.2 Überblick zu Arbeitsrechtsreformen

Im Zusammenhang mit einer Evaluation des WissZeitVG (Jongmanns 2011), aber auch als Folge zahlreicher weiterer Studien und Stellungnahmen entstand ab Mitte der 2010er-Jahre eine zunehmend kritische Sichtweise auf die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. In der Folge wurden gesetzliche Rahmenbedingungen auf verschiedenen Ebenen verändert, wengleich im öffentlichen Diskurs oftmals die Novellierung des WissZeitVG aus dem Jahr 2016 im Fokus der Betrachtungen steht.

In der Studie von Böhme (2022) wird jedoch auf die Komplexität des Wandels der Governance der Arbeit in der Wissenschaft verwiesen. Letztlich lassen sich mit der Bundes-, Landes- und Hochschulebene sowie der Rechtsprechung vier Dimensionen des Wandels der Governance unterscheiden, die jeweils mit verschiedenen Instrumenten unterschiedliche Aspekte der Regelung und Implementation beeinflussen (siehe Tabelle 1). Aufgrund der Gleichzeitigkeit der verschiedenen politischen Neuregulierungen auf den verschiedenen Ebenen ist es daher kaum möglich, einen losgelösten Effekt einzelner Maßnahmen statistisch nachzuweisen.

## 2.2.1 Bund

Auf der Bundesebene skizziert Böhme (2022: S. 10f.) vor allem drei Regulierungsbereiche, die für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen von Bedeutung sind. Dazu zählt erstens die Novellierung des WissZeitVG aus dem Jahr 2016. Im Mittelpunkt dieser Reform standen vor allem zwei Aspekte (BMBF 2016; DFG 2016; Jousen 2018; Müller-Glöge 2021): In § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu), der weiterhin Befristungsmöglichkeiten für im Grundsatz jeweils sechsjährige Zeiträume vor und nach der Promotion vorsieht, wird als neue Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages aufgenommen, dass die Beschäftigung zur „eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“ und mit einer der angestrebten Qualifizierung angemessenen Befristungsdauer erfolgen muss.

Arbeitgeber:innen müssen seitdem beim Abschluss eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu) befristeten Arbeitsvertrages sicherstellen, dass die Befristung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient und die Dauer des Vertrags im Hinblick auf dieses Ziel angemessen ist. Hochschulen und Forschungseinrichtungen können alternativ auch befristete bzw. Zeitverträge nach dem TzBfG abschließen. Von der Rechtsprechung wird dafür der Befristungsgrund „Drittmittelfinanzierung“ anerkannt (vgl. BAG 5.6.2002). Allerdings ist der Begründungsaufwand der Hochschulen bei Befristungen nach dem TzBfG wesentlich höher und insbesondere mehrere Befristungen hintereinander mit ähnlichen Aufgabenbeschreibungen sind arbeitsrechtlich schwierig.

Vor diesem Hintergrund ist auch im WissZeitVG im Abs. 2 der aus § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG aF bekannte Befristungsgrund Drittmittelfinanzierung in abweichender Formulierung wiederaufgelebt. Damit soll mehr Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss von Zeitverträgen für drittmittelfinanzierte Projekte geschaffen werden, um die Bereitschaft zur Drittmittelforschung zu fördern (Deutscher Bundestag 2006: BT-Drs. 16/3438 S. 1, S. 10). Dazu wird den Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei einer Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG die Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs trotz Fortführung drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben erleichtert, indem die vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu prognostizierenden Umstände durch das Gesetz festgelegt werden.

Die zweite von Böhme (2022: S. 19) benannte relevante Reformdimension im Bereich der Bundesregulierung stellt der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ als Nachfolger des Hochschulpakts 2020 dar (BMBF 2019). Mit einer dauerhaften Förderung der Hochschulen ab dem Jahr 2021 soll insbesondere unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden. Jedes Bundesland ist vor diesem Hintergrund angehalten, in einer landesspezifischen Verpflichtungserklärung darzustellen, welche strategischen Ansätze und Schwerpunkte es bei der Verwendung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag verfolgt. Die Erklärungen sind

sieben Jahre gültig und das Erreichen der Ziele soll sich mithilfe landesbezogen definierter Indikatoren überprüfen lassen. Die Befragungsergebnisse von Böhme (2022: S. 19) deuteten hier allerdings auf erhebliche Diskrepanzen in der Umsetzung in den Bundesländern hin.

Als drittes Element der veränderten Bundesregulierung nennt Böhme (2022: S. 20) die Exzellenzinitiative. Diese habe in einigen Fällen punktuell zu konkreten Kodizes für Gute Arbeit an den Hochschulen geführt, nach dem Wegfall der Mittel sei jedoch infolge der finanziellen Probleme das Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch wieder in den Hintergrund geraten. Insgesamt zielen die Exzellenzinitiative aber eher auf Reputation und Forschung an den Universitäten und weniger auf den Aspekt der Guten Arbeit.

### 2.2.2 Länder

In der Literatur ist die Rolle der Bundesländer in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem bisher im Diskurs kaum ausgeleuchtet. Böhme (2022: S. 20 ff.) sieht jedoch ausgerechnet auf der Landesebene die meisten Steuerungsinitiativen. Dazu zählen erstens die Aktivitäten der Länder unter dem Schlagwort „Kodex für Gute Arbeit“. Hier haben einige Bundesländer unter Beteiligung von gewerkschaftlichen Akteur:innen und Hochschulen etwa ab Mitte der 2010er-Jahre landesbezogene Richtlinien formuliert, welche darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Die jeweiligen Regelungen unterscheiden sich dabei in Bezug auf Detailgrad und Verbindlichkeit (Steidten 2017). Teilweise wird auch die Konkretisierung durch die Hochschulen vorgeschrieben.

Auf der Ebene der Landeshochschulgesetze gab es ebenfalls in vielen Bundesländern Reformen, die unter dem Leitmotiv der Guten Arbeit auch auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzielten (Böhme 2022: S. 20 f.). Dabei wird zwischen mehreren Ansätzen unterschieden: So gibt es die Möglichkeit, den landesweiten Kodex für Gute Arbeit als Paragraf des Landeshochschulgesetzes verbindlich auszugestalten. Einige Bundesländer sehen im Landeshochschulgesetz Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungs-ersterverträgen vor. Ferner haben einzelne Länder in ihrem Landeshochschulgesetz vorgeschrieben, dass alle Hochschulen im jeweiligen Bundesland unter Beteiligung aller maßgeblichen Gruppen Richtlinien für gute Beschäftigungsbedingungen erlassen müssen.

Eine weitere Einflussmöglichkeit auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im Landeshochschulgesetz stellen Böhme (2022: S. 20 f.) zufolge die sog. Personalkategorien dar. Hierbei gibt es in mehreren Bundesländern Aktivitäten, mehr unbefristete Personalkategorien im Gesetz zu implementieren. Andere Länder verpflichteten ihre Hochschulen, den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbeson-

dere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. an möglichst langen Laufzeiten bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, angemessen Rechnung zu tragen. Allerdings wird die Frage der Personalkategorien in den betreffenden Ländern de facto eher auf die Schaffung von vergleichsweise unattraktiven Hochdeputatsstellen zugespitzt, bei der eine Einheit von Forschung und Lehre nicht vorgesehen ist.

Auf drei weitere von Böhme (2022: S. 21) hervorgehobene Regelungen zur Beschäftigungsregulierung sei abschließend noch hingewiesen: So enthalten einzelne Landeshochschulgesetze prozentuale Vorgaben für den Anteil der Arbeitszeit, die Beschäftigte in der Qualifizierungsphase für eben diese mindestens zur Verfügung haben müssen. Ein anderer Aspekt stellt das Verbot einzelner Landeshochschulgesetze von Entfristungen drittmittel-finanzierter wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen und deren fortlaufender Refinanzierung aus Drittmitteln dar. Hier sehen einige Länder eine Haushaltsstelle als Voraussetzung einer Entfristung. Der letzte Punkt betrifft wissenschaftliche Hilfskräfte. Die meisten Landeshochschulgesetze enthalten noch immer die Option, dass Personal mit einem Hochschulabschluss als Hilfskraft beschäftigt werden kann.

Neben den jeweiligen Landeshochschulgesetzen leisten laut Böhme (2022: S. 21) auch die Personalvertretungsgesetze der Länder einen wichtigen Beitrag zur Governance der Arbeit im Hochschulbereich. Auch dabei gibt es zwischen den Bundesländern eine erhebliche Diskrepanz in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte der Personalrät:innen bei der Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen.

Eine andere Form der Landesregulierung stellen Zielvereinbarungen zwischen den Bundesländern und Hochschulen dar. Hier gibt es laut Böhme (2022: S. 21 f.) vereinzelte Hochschulen, bei denen der Grundsatz der Guten Arbeit in den vergangenen Jahren Eingang in die Vereinbarungen zwischen den Wissenschaftsministerien und den jeweiligen Hochschulen gefunden hat. Dies kann entweder in Form von konkreten Zielvereinbarungen (z. B. hinsichtlich der Befristungsquote oder der Erarbeitung eines Rahmenkodex) im Kontext der Hochschulfinanzierungsverträge (Aufnahme von Leitlinien für Gute Arbeit), im Rahmen eines landesweiten Hochschulpakts oder durch die Vorgabe von allgemeinen Hochschulentwicklungsplänen erfolgen.

Als Vorstufe zu vielen der geschilderten Formen der Neuregulierung finden in einigen Bundesländern Dialogprozesse zum Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ statt – ohne dass deren Wirkungen bereits absehbar ist (Böhme 2022: S. 22). Beispielhaft ist ein spezieller Dialogprozess im Rahmen der Tarifvereinbarungen für den öffentlichen Dienst in Hessen. Hier versuchte die GEW Hessen Höchstbefristungsquoten für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen durchzusetzen – mit bisher offenem Ausgang.

### 2.2.3 Hochschulen

Auf der Ebene der 30 von Böhme (2022) betrachteten Hochschulen gab es bei etwa zwei Drittel der Fälle lokale Kodizes in Form von Leitlinien, Richtlinien, Empfehlungen, Verwaltungsvorschriften, Grundsätzen oder Rundschreiben. Die Mehrzahl davon entstand in den Jahren 2015 und 2016 – also vor Inkrafttreten der Novellierung des WissZeitVG. Wie bei Steidten (2017) und Böhme (2022: S. 22) zu entnehmen ist, unterscheiden sich die lokalen Kodizes in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung und in der Verbindlichkeit erheblich.

So gibt es Regelungen, die eher allgemein gehalten sind und für den wissenschaftlichen Mittelbau kaum von Relevanz sind. Manche Kodizes enthalten zudem eher Formulierungen in Bezug auf Angebote der Personalentwicklung (Fortbildung, Coaching, Arbeits- und Gesundheitsschutz). Weitere betrachtete Kodizes lehnen sich stark an das WissZeitVG an und bestätigen dessen allgemeine Interpretation (Qualifizierungsbegriff, angemessene Vertragslaufzeiten, bei Projekten entspricht die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit).

Wiederum andere Kodizes gehen über das WissZeitVG hinaus und regeln konkrete Mindestvertragslaufzeiten (z. B. zwei oder drei Jahre bei Erstverträgen auf Haushaltsstellen; Anschlussverträge mit einer Dauer von ein oder zwei Jahren, Mindestvertragslaufzeit in anderen Fällen von zwölf Monaten), sehen die Ausarbeitung von Dauerstellenkonzepten vor, konkretisieren den Qualifizierungsbegriff, favorisieren eine Befristung nach § 2 Abs. 1 gegenüber einer Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG und geben Hinweise zur Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente.

Eine besonders formalisierte Variante des Kodex stellt die Dienstvereinbarung dar. Hierbei schließen Hochschule und Personalrat konkrete und verbindliche Vereinbarungen zur Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ab.

### 2.2.4 Rechtsprechung

Die Rechtsprechung hatte in den vergangenen Jahren erheblichen Einfluss auf die Umsetzung des WissZeitVG an den Hochschulen. Dabei werden in den meisten Verfahren sechs zentrale Fragen wiederholt geklärt (Böhme 2022: S. 13):

- Ist die Vielzahl an hintereinander erfolgten Befristungen rechtsmissbräuchlich und erfüllt demnach den Tatbestand der Kettenbefristung?
- Ist eine Befristung rechtsmissbräuchlich, weil der Beschäftigte Daueraufgaben übernimmt?
- Erfüllt die genannte Qualifizierung die Bedingungen für eine Anstellung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG?



- Erfüllt das Drittmittelprojekt die Bedingungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG?
- Ist der Befristungszeitraum angemessen?
- Ist die befristete Erhöhung der Arbeitszeit wirksam?

Aus diesen Fragestellungen bzw. der Auslegung der rechtlichen Normen bei arbeitsgerichtlichen Verfahren ergeben sich vielfältige Unsicherheiten der Personalstellen beim Umgang mit der derzeitigen Rechtslage (Böhme 2022: S. 23), die je nach Hochschule zu einer erheblichen Bürokratiezunahme und letztlich unterschiedlichen Rechtsauslegungen führen. Das betrifft u. a. die Frage, inwieweit die Regelungen der § 2 Abs. 2 und 3 WissZeitVG europarechtswidrig seien, da sie unter bestimmten Bedingungen (Drittmittel, Stellenumfang unter 25 Prozent) eine unbefristet häufige Kettenbefristung ermöglichen. Ferner gibt es den Ergebnissen von Böhme (2022: S. 23) zufolge große Unsicherheiten bei den Personalstellen in Bezug auf die Operationalisierung des Qualifizierungsbegriffs und einer der Qualifizierung angemessenen Vertragslaufzeit.

Auch der Aspekt der Daueraufgaben als ein möglicher Klagegrund werde wiederholt benannt. Aus diesem Grund würden Verträge zunehmend gründlicher geprüft. Des Weiteren gibt es auch in Bezug auf Vertragsaufstockungen mittlerweile zum Teil hohe Unsicherheiten, da auch hier die rechtlichen Grundlagen nicht immer klar seien und Sorgen vor einer Entfristungsklage bestehen. Auch die Folgen von Aufstockungen für Urlaubsansprüche könnten Böhme (2022: S. 37) zufolge in der Zukunft das Thema noch komplizierter werden lassen, da gemäß europäischer Rechtsprechung bei einem unterjährigen Wechsel der Wochenarbeitszeit die Urlaubsdauer getrennt nach Zeitabschnitten („pro rata temporis“) zu ermitteln ist – ein für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Drittmittelforschung teilweise komplexer und damit fehleranfälliger Vorgang.

Große Unklarheiten existierten ferner hinsichtlich der von Arbeitsgerichten verwendeten Drittmittelbegriffe. So wird teilweise eine separate Kategorie Zweitmittel (oder Sondermittel des Haushalts) unterschieden, wobei es sich um Landesmittel handelt, die zusätzlichen Forschungsaufgaben dienen. Hintergrund ist ein erstinstanzliches Urteil des Arbeitsgerichts Gießen, welches eine Befristung für unwirksam gehalten hatte, da es sich bei dem Projekt um Landesmittel und damit nicht um eine Drittmittelfinanzierung im Sinne des WissZeitVG handle (01.08.2014, 10 Ca 14/14).

Tabelle 1: Governance der Arbeit im Hochschulbereich

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

Quelle: eigene Darstellung entsprechend Böhme 2022, S. 23

## 2.3 Folgen der Arbeitsrechtsreformen

Zu den konkreten personal- und wissenschaftspolitischen Auswirkungen der geschilderten, veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es in Anbetracht der Aktualität der Reformprozesse bisher nur wenige empirische Befunde, sodass hier Forschungsbedarf offenkundig ist. Die bisherigen Veröffentlichungen machen deutlich, dass zwischen intendierten und nicht intendierten Folgen zu unterscheiden ist.

### 2.3.1 Intendierte Folgen

Erste vorliegende quantitativ orientierte Studien sind primär auf die Bezifferung der befristeten Arbeitsverhältnisse bzw. deren Dauer ausgerichtet. So zeigen Gassmann und Emrich (2018) auf Basis der Stellenausschreibungen an der Universität des Saarlands von 1999 bis 2017, dass der Median der Stellenlaufzeit von 24 Monaten vor der Novellierung auf 36 Monate nach der Novellierung und demnach um 50 Prozent angestiegen ist. Mithilfe einer

linearen Regression konnten die Differenzen als signifikant nachgewiesen werden.

Gassmann (2020) überprüfte diese These mithilfe quantitativer und qualitativer Daten von 16 Hochschulen, wobei elf Hochschulen quantitative Daten zur Verfügung stellten. Dabei zeigte sich an fünf von elf Hochschulen ein positiver, an fünf weiteren kein und an einer Hochschule ein negativer Einfluss des WissZeitVG auf die ausgeschriebene Stellendauer. In einer Gesamtbetrachtung nach Jahren ist insgesamt ein positiver Effekt zu erkennen. Dieser Effekt müsse jedoch als eher klein, auch im Verhältnis zu beispielsweise den fächerspezifischen Differenzen, betrachtet werden – so Gassmann.

Böhme (2022: S. 30 ff.) differenzierte mögliche intendierte Effekte in einer Wirkungsmatrix: Dabei werden ebenfalls positive Effekte in Bezug auf die Vertragslaufzeiten gezeigt. Diese seien aber bereits vor der Novellierung des WissZeitVG angestiegen, was vor allem auf Regulierungen der Bundesländer und Hochschulen zurückzuführen sei. Weitere kleine Effekte gibt es hinsichtlich der Dimensionen Qualifizierungszeit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Hinsichtlich der Dimensionen Erwerbsumfang, Personalkategorien und Befristungsanteile sowie in Bezug auf das wissenschaftsunterstützende akzessorische Personal sehen die Befragten der Studie von Böhme (2022) dagegen keine oder nur minimale Effekte.

### 2.3.2 Nicht intendierte Folgen

Bereits seit kurz nach Inkrafttreten der Novellierung des WissZeitVG 2017 gibt es Berichte über das Auftreten nicht intendierter Folgen. So beklagten Klovert (2017) und Burchard (2017) sowohl eine erhebliche Ausdehnung des Begriffs der Qualifizierung als auch die „Flucht“ aus dem WissZeitVG durch die Universitäten. Bahrdt (2019) zufolge erhielten Beschäftigte trotz vorhandener Finanzierung, z. B. durch Drittmittel, zunehmend keine neuen Anschlussverträge, weil Personalverwaltungen das Risiko einer Kettenbefristungsklage fürchteten. Auch Aufstockungen von Teilzeitbeschäftigten ließen sich kaum noch umsetzen. Dabei ergebe sich ein struktureller Widerspruch zwischen Kurzfristigkeit und Wettbewerbsorientierung von Drittmittelforschung einerseits und langfristiger Berufsperspektive bzw. Personalentwicklung andererseits.

Gassmann (2020) zufolge habe die Reform zu einem erheblichen Mehraufwand für die Personalstellen gesorgt; in Teilen sei die Praktikabilität des Gesetzes ganz infrage zu stellen. Kritikpunkte seien u. a. Unklarheiten bei Qualifizierungszielen und bei Überbrückungsverträgen und die Schlechterstellung der Beschäftigten in Drittmittelprojekten, z. B. bei der Elternzeitverlängerung. Beklagt wird ferner, dass langjährige Beschäftigte aus der Drittmittelforschung nicht weiterbeschäftigt werden können, da diese ein

Klagerisiko darstellten, obgleich neues und gleichwertig qualifiziertes Personal schwer zu finden sei – so die Ergebnisse der qualitativen Analyse.

Eine umfassende Untersuchung nicht intendierter Folgen nahm auch Böhme (2022: S. 34 ff.) vor. Dabei wurden auf Basis der durchgeführten Expertengespräche fünf maßgebliche Bereiche von nicht beabsichtigten Effekten dargelegt:

- Einschränkungen in der Forschung (z. B. Verlust von Flexibilität und Verhinderung von Forschungsprojekten, Verlust hoch qualifizierter Mitarbeiter:innen, Reduktion der Qualität von Forschung, Auslagerung von Forschung)
- Ungleichheitsdynamiken (Ungleichstellung von Hochschulen, Fachbereichen, Professuren und Mitarbeiter:innen, Reduktion von Forschungsvielfalt, Benachteiligung von Personen mit Care-Verpflichtung, Bevorteilung von Bildungsausländer:innen)
- Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in bestimmten Konstellationen (Arbeitslosigkeit nach langjähriger Drittmittelforschungstätigkeit, Arbeitslosigkeit statt kurzzeitigen Überbrückungsverträgen, schlechtere Vertragskonditionen bei ausgelagerter Forschung, „Teilzeitfalle“ und berufliche „Sackgasse“ bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, schlechtere Vertragskonditionen bei wissenschaftlichen Assistenzen, Überforderung durch Lehre, Forschung und Qualifizierung bei Teilzeitstellen)
- Hemmnisse für die Hochschulentwicklung (geringere Identifikation mit der eigenen Hochschule, geringes Interesse an betrieblichem Engagement, Verschlechterung der Lehre und Studierendenbetreuung, stärkere Trennung von Lehre und Forschung)
- Zunahme von Bürokratie (Überforderung der Personalstellen mit dem Risikomanagement, Zunahme von Verwaltungstätigkeiten bei Einstellungen, Verlangsamung von Einstellungsprozessen)

## 2.4 Forschungslücken und Fragestellungen

Obgleich die Anwendung der arbeitsrechtlichen Regelungen auch im Wesentlichen durch die finanziellen Förderbedingungen, insbesondere der Drittmittelgeber:innen, bzw. deren Anforderungen und Regelungen bestimmt werden, wurden diese in den vorliegenden Studien bislang nicht thematisiert. Dies erscheint aber umso notwendiger, da der Drittmittelanteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung zwischen 2006 und 2016 an Universitäten, Kunst- und Fachhochschulen deutlich zugenommen hat – trotz einer im Wissenschaftsbereich insgesamt recht stabilen Drittmittelquote von ca. 27 Prozent (alle Hochschulen) und 31 Prozent (Universitäten).

Umgekehrt behandeln Analysen zur Wissenschaftspolitik kaum die Folgen der Förderung für die Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen, sondern verweisen bestenfalls auf die Forschungspraxis und

sich ergebende Karrierewege. Viele thematisieren ausschließlich Struktur, Schwerpunkte und Ausgaben im Rahmen der Drittmittelforschung (z. B. Krull/Tepperwien 2016; Simon et al. 2016). Drittmittel dienen „als Indikator für wissenschaftliche Leistungen“ und erfolgreiche Antragssteller:innen von Drittmitteln gelten als erfolgreiche Wissenschaftler:innen (Serrano/Sigmund 2021: S. 75). Die Verknüpfung von Arbeitsrecht, Arbeitsbedingungen und Drittmittelforschung wird jedoch nicht vorgenommen.

Auch die Debatte um die Novellierung des WissZeitVG ignoriert letztendlich die den Befristungen zugrundeliegenden Finanzierungsströme. Die entsprechende Offenlegung möglicher Inkongruenzen zwischen der gesetzlich gewünschten Beschäftigungspraxis und der Förderpraxis stellt damit ein Forschungsdesiderat dar. Des Weiteren ergeben sich auch aus der Studie von Böhme (2022: S. 38 ff.) direkte Fragestellungen an die Drittmittelgeber:innen. So werden dort beispielsweise Forderungen an die Mittelgeber:innen formuliert, die Kosten bei Verlängerungsoptionen, z. B. nach einer Elternzeit zu übernehmen und eine Refinanzierung von entfristeten Stellen in der Drittmittelforschung grundsätzlich zu ermöglichen.

Ziel dieser empirischen Untersuchung war es daher, die Problemkonstellation der Befristung in der Wissenschaft durch eine Analyse der Förderbedingungen von Mittelgeber:innen (Forschungsförderung, Auftragsforschung; bundesweit und regional) und deren Finanzierungsregelungen zu erweitern. Im Kern geht es um die Frage, inwiefern sich aus der veränderten Rechtslage für die Beschäftigung wissenschaftlichen Personals Inkongruenzen und Probleme zwischen der Regelung der verschiedenen (befristeten) Finanzierungsstränge und der Regulierung und Praxis von befristeter und unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen ergeben.

Inwiefern tragen Mittelgeber:innen durch spezifische Förderrichtlinien z. B. mit der (nicht) gestatteten Refinanzierung bestehender (unbefristeter) Verträge oder der Kurzfristigkeit von Ausschreibungen und Förderzeiträumen zur Entschärfung oder Verschärfung der Problemlagen bei? Inwiefern werden die angedeuteten arbeitsrechtlichen und beschäftigungspolitischen Problemlagen bei der Umsetzung von Drittmittelvorhaben von den Mittelgebern reflektiert? Werden Probleme für zukünftige Vorhaben gesehen und unterscheiden sich diese nach Drittmittelgeber:innen? In welcher Weise können diese Ausschreibungen und Bewilligungsbedingungen so modifiziert werden, dass die Bearbeitung von Drittmittelprojekten im Rahmen unbefristeter oder längerfristiger Verträge erfolgen kann?

Weiteres Ziel dieser Studie war es, die von Böhme (2022) und die im Rahmen dieser Studie erhobenen qualitativen Ergebnisse in der Breite zu fundieren. Als Zielgruppe sind hier vor allem die Personalstellen interessant, da sich diese einerseits vergleichsweise selten für Interviews bereit erklärten und andererseits als Gruppe im Gegensatz zu Forschungsakteuren und Arbeitnehmervertretungen klar eingrenzen lassen.

Zudem fanden die Analysen von Böhme (2022) nur im Universitätskontext statt. Das hat zum einen mit der begrenzten Forschungskapazität bei qualitativen Fallstudienenerhebungen zu tun. Zum anderen sind Universitäten beschäftigungsintensiver. Allerdings findet auch an Hochschulen und Fachhochschulen in nicht unerheblichem Ausmaß drittmittelfinanzierte Forschung statt und es gibt viele befristete wissenschaftliche Beschäftigte. Zugleich scheinen die Problem- und Interessenlagen zwischen den Universitäten und Fachhochschulen nicht immer deckungsgleich zu sein.

## 2.5 Forschungsdesign

Vor dem Hintergrund der bereits vorliegenden Daten und zur Bearbeitung der noch offenen Fragestellungen wurde in der vorliegenden Untersuchung ein Mixed-Method-Ansatz genutzt. Dabei wurden qualitative Experteninterviews, schriftliche Befragungen und Onlineumfragen verwendet. Im Einzelnen umfasste das folgende Arbeitsschritte:

- Auf Basis einer Recherche von Mittelgeber:innen wurden 40 ausgewählte überregionale Mittelgeber:innen kontaktiert und für leitfadengestützte Experteninterviews angefragt. Da viele Mittelgeber:innen ein Gespräch verweigerten oder sich als nicht sprachfähig für die aufgeworfenen Fragen erklärten, wurden ergänzend einzelnen Mittelgeber:innen auch die Möglichkeit der Beantwortung einer umfassenden Onlineumfrage oder einer auf wenige Fragen verkürzten schriftlichen Befragung per E-Mail angeboten. Daraufhin willigten einige Mittelgeber:innen doch noch für Experteninterviews ein, andere übersendeten schriftliche Rückmeldungen. Die Interviews fanden zwischen Dezember 2021 und März 2022 statt, wurden protokolliert und nach den Leitfragen ausgewertet. Insgesamt konnte in den unterschiedlichen Befragungsformaten eine Rückmeldung von 15 Mittelgeber:innen eingeholt werden.
- In der Studie von Böhme (2022) wurde vor allem die Umsetzbarkeit von kürzeren Vorhaben auf Landesebene (mit sog. Zweitmitteln) als problematisch beschrieben. Aus diesem Grund wurden pro Bundesland sechs Landesministerien (insbesondere Soziales, Bildung, Bau, Verkehr, Wissenschaft, Umwelt, Gesundheit und Wirtschaft) um die Teilnahme an einer Onlineumfrage zu ihren Erfahrungen bei der Vergabe von Forschungsaufträgen gebeten. Hier riefen zwar viele Ministerien den Fragebogen ab, allerdings nahmen lediglich 23 Personen eine Eintragung vor. In Ergänzung dazu wurden in acht Bundesländern (Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) die Ansprechpartner:innen für Landesforschungsförderprogramme schriftlich um Rückmeldung gebeten, inwieweit bei der Landesforschungsförderung zuletzt Schwierigkeiten aufgrund arbeitsrechtlicher Regulierungen aufgetreten sind – jedoch ohne Ergebnis.

- Abschließend wurde auf Basis der Ergebnisse der Studie von Böhme (2022) und der Gespräche mit den Mittelgeber:innen eine weitere Onlineumfrage entwickelt. Diese zielte im Sinne des Mixed-Method-Ansatzes darauf ab, die auf Basis qualitativer Analysen entwickelten Thesen durch eine anonymisierte Befragung der Personalstellen aller staatlichen Hochschulen in Deutschland zu überprüfen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der methodischen Instrumente (Leitfaden, Fragebogen) orientierten sich an den Befunden der Studie von Böhme (2022). So sollten die Mittelgeber:innen zunächst darlegen, welche Veränderungen in den Regelungsstrukturen der Arbeitsverhältnisse in der Drittmittelforschung sie in den letzten Jahren wahrgenommen haben. Daran schloss sich ein problembezogener Themenbereich an. So wurde nachgefragt, inwieweit die Hochschulen für die Drittmittelprojekte auch Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nutzten und wenn ja, wie die Rahmenbedingungen der Drittmittelprojekte zu den Vorgaben der Hochschulen zum Qualifizierungsbegriff passten und wie mit der Finanzierung der Verlängerungsoption umgegangen wird. Ferner wurde danach gefragt, welche Bedeutung die Vorgaben einiger Länder zur notwendigen Qualifizierungszeit in der Praxis haben.

Einen weiteren wichtigen Bereich des Leitfadens stellte das Thema Kettenbefristungen dar. Welche Erfahrungen machten die Drittmittelgeber:innen hier (z. B. mit der Nichteinstellung im Antrag genannter wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen) und inwieweit sind sie bereit, dass ihre Drittmittel zur Refinanzierung von entfristeten Stellen herangezogen werden. Ferner spielten Aspekte wie die Unterscheidung in Zweit- und Drittmittel und die Entwicklung des Verwaltungsaufwands bei der Umsetzung von Vorhaben in den Interviews eine Rolle.

Je nach Betroffenheit von verschiedenen Herausforderungen zielten die Interviews im Anschluss darauf, die Förderbedingungen vor dem Hintergrund der Problemlagen zu reflektieren und Lösungsmöglichkeiten zu erörtern. Eine wichtige Bedeutung hatte dabei die Haltung der Mittelgeber:innen zur Frage des Verhältnisses von Qualifizierungs- und Drittmittelbereich an den Hochschulen. Sollen beide Bereiche stärker verschmolzen werden, da Drittmittelprojekte de facto auch immer Qualifizierungen dienen oder braucht es für beide Bereiche verschiedene Regelungssysteme, da sich die Ziele unterscheiden.

Der Fragebogen der Onlinebefragung der Personalstellen knüpfte direkt an die fünf qualitativen Thesen von Böhme (2022) an. So wurden die Befragten gebeten, die von ihnen wahrgenommenen Elemente des Wandels der Governance der Arbeit auf den verschiedenen Ebenen (Bund, Bundesland, Hochschule) zu benennen und diese zu bewerten. Im Anschluss sollten die Personalverantwortlichen die an ihrer Hochschule übliche Rechtsinterpretation in den acht von Böhme (2022: S. 29) dargelegten Kategorien darlegen:

- Interpretation des Qualifizierungsbegriffs
- Verhältnis § 2 Abs. 1 und Abs. 2 WissZeitVG
- Umgang mit der Verlängerungsoption bei Drittmittelprojekten und Qualifizierungsbefristung
- Dauer der Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG
- Bedingungen der Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG
- Umgang mit Aufstockungen
- Haltung zu Entfristungen
- Beschäftigung des akzessorischen Personals (Techniker:innen, Verwaltung etc.) bei Drittmittelprojekten)

Daran anschließend wurden die Befragten gebeten, die intendierten Wirkungen der veränderten Governance der Arbeit in insgesamt sieben Kategorien (Befristungsanteile, Befristungsdauer, Erwerbsumfang, Qualifizierungszeit, Planbarkeit, Personalkategorien für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie eine allgemeine Einschätzung der Arbeitsbedingungen des akzessorischen Personals) in den Ausprägungen klar positiv, positiv, leicht positiv, Stagnation und Verschlechterung zu skalieren. Ferner sollten alle Befragten die von Böhme (2022: S. 34 f.) genannten nicht intendierten Folgen und die aufgezeigten Reformanregungen (Böhme 2022: S. 38 f.) einschätzen.

Nachfolgend seien die wesentlichen Ergebnisse der empirischen Analysen dargelegt. Das dritte Kapitel umfasst dabei die Befunde aus den Experteninterviews und Befragungen von Drittmittelgeber:innen, das vierte Kapitel enthält dagegen die Ergebnisse der Onlinebefragung der Personalstellen. Zuvor wird jedoch die Stichprobe der Mittelgeberinterviews und der Onlineumfrage unter den Personalstellen noch detailliert skizziert.

## 2.6 Überblick zur Stichprobe

### Stichprobe der Drittmittelgeberinterviews

Eine abschließende Übersicht über Drittmittelgeber:innen für Forschung existiert nicht. Vielfach bieten aber verschiedene Internetseiten von Hochschulen den Forschenden eine Übersicht über potenzielle Mittelgeber:innen. Grundsätzlich zu unterscheiden ist zwischen Forschungsförderung und Auftragsforschung bzw. Forschungskooperation. Beides kann sowohl durch nationale und internationale Fördereinrichtungen als auch durch die Privatwirtschaft erfolgen.

Nationale Mittelgeber:innen sind beispielsweise die Bundesministerien, einzelne Landesministerien, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie zahlreiche Stiftungen. Ergänzend dazu kommen oftmals eher fachspezifische private oder gemeinnütze Fördervereine. Auf europäischer Ebene steht das Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020 der Europäischen Union (2014–2020) als Hauptinstrument zur Forschungsförderung zur Verfü-



gung. Internationale Mittelgeber:innen sind z. B. die European Science Foundation oder die National Science Foundation. Eine gute differenzierte Übersicht über Drittmittelgeber:innen bietet beispielsweise die FU Berlin.<sup>1</sup>

Wie bereits in Kapitel 2.5 angedeutet wurde, lehnte eine Vielzahl an Mittelgeber:innen ein Experteninterview zu arbeitsrechtlichen Aspekten ihrer Förderbedingungen ab. Vor diesem Hintergrund sei nachfolgend die erzielte Stichprobe etwas genauer beschrieben:

#### *Bundesministerien/Bundesinstitute*

Bundesministerien und Bundesinstitute nahmen trotz vielfacher Anfragen auf unterschiedlichen Wegen nicht an den angebotenen Befragungsformaten teil. Die von den Bundesministerien beauftragten Projektträger sahen sich zu den Fragestellungen dieser Studie nicht sprachfähig, vermittelten allerdings auch – entgegen anfänglichen Ankündigungen – keine Kontakte in die entsprechenden Ministerien. Inhaltliche Bezüge zu diesen Mittelgeber:innen ergeben sich somit lediglich indirekt über die Aussagen anderer Mittelgeber:innen, den Hochschulen (Böhme 2022) oder durch eine Dokumentenanalyse öffentlich einsehbarer Förderbedingungen.

#### *Landesministerien*

Die etwa 25 Rückmeldungen aus Landesministerien entfallen auf neun verschiedene Bundesländer. Grundsätzlich kann trotz der geringen Anzahl an Angaben festgehalten werden, dass die von Böhme (2022) beschriebenen Probleme vereinzelt auch auf der Ebene der Landesministerien wahrgenommen wurden – dies allerdings eher punktuell und in wenigen Bundesländern. Einige Ministerien verwiesen auch auf die jeweiligen Landesstiftungen als Ansprechpartner:innen für Fragen der Forschungsförderung.

Auffällig war jedoch, dass wiederholt von Landesministerien die Anfrage dahingehend beantwortet wurde, dass keine Drittmittel an Hochschulen für Forschung vergeben würden. In zahlreichen Fällen konnte diese Aussage mit Verweis auf in Auftrag gegebene oder geförderte Studien als falsch identifiziert werden, ohne, dass die entsprechenden Ministerien aber in der Folge bereit waren, an der Befragung teilzunehmen. Aus diesem Grund wird vermutet, dass viele Ministerien entweder keinen Einblick in ihre jeweiligen Förderpraktiken geben wollten oder keine Relevanz für die Fragestellungen dieser Studie sahen.

#### *Stiftungen*

Die für diese Studie angefragten Stiftungen gaben sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Einerseits waren viele Stiftungen für ein Experteninterview bereit, wenngleich zahlreiche Gesprächspartner:innen im Vorfeld signalisierten, dass sie zu arbeitsrechtlichen Aspekten der Forschungsförderung nur

---

1 <https://www.fu-berlin.de/forschung/service/foerderung/>, letzter Zugriff: 13.6.2022

wenig Auskunft geben könnten. In den Interviews bestätigte sich diese Vorannahme aber nur in etwa der Hälfte der Gespräche. Insgesamt entfallen etwa zwei Drittel aller für diese Studie gewonnenen Rückmeldungen auf den Bereich der Stiftungen. Andererseits gab es aber auch unter den angefragten Stiftungen überraschend viel Ablehnung für die Interviews bzw. Onlineumfrage – zumeist mit dem Argument des fehlenden Themenbezugs.

#### *Vereine*

Spezifische Vereine waren ebenfalls ein Teil des Befragungssamples. Dazu gehört einerseits die Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V., die als Selbstverwaltungseinrichtung zur Förderung der Wissenschaft und Forschung in der Bundesrepublik Deutschland fungiert. Andererseits beteiligten sich auch kleinere Fördervereine, die auch Forschungsförderung betreiben, in geringem Maß an dieser Studie. Oftmals wurde bei diesen kleinen Vereinen ein Interview oder die Teilnahme an der Umfrage aber unter Verweis auf einen fehlenden Bezug zur Thematik oder Zeitgründen abgesagt.

#### **Stichprobe der Onlineumfrage unter den Personalstellen**

Bei der Onlineumfrage unter den Personalstellen der staatlichen Hochschulen in Deutschland zeigte sich, dass für eine Reihe von Hochschulen (Polizeihochschulen, Hochschulen für öffentliche Verwaltung, Musik- und Kunsthochschulen) die Befragung nicht relevant war. Entweder sie beschäftigten ihre Mitarbeiter:innen auf Basis anderer Rechtsgrundlagen oder die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen war zu gering, um entsprechende Aussagen in der Umfrage tätigen zu können.

Insgesamt beteiligten sich von 269 angefragten Hochschulen 86 Personalstellen (32 Prozent) an der Onlineumfrage, davon 60 mit vollständigen Angaben. Die Teilnehmenden kommen zu 45 Prozent von Universitäten und zu 35 Prozent von Fachhochschulen. Der Rest entfällt auf Kunst-, Musik- und Film- sowie sonstige Hochschulen. Es nahmen Personalstellen aus allen 16 Bundesländern teil. Die Angaben wurden mithilfe der Methoden der deskriptiven Statistik analysiert – auf Wunsch kann die anonymisierte Datenbank der Befragungsergebnisse auch zur Verfügung gestellt werden. Von einer bi- oder multivariaten Analyse wurde aufgrund der geringen Fallzahl in einzelnen Items abgesehen. Es wurde aber jeweils geprüft, inwieweit sich das Antwortverhalten der Personalstellen von Universitäten von den Personalstellen der Fachhochschulen unterscheidet.

## 3. Sichtweise der Drittmittelgeber:innen

Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse der Befragungen von Drittmittelgeber:innen dar, wobei aufgrund der sehr großen Zurückhaltung der Befragten bei der Teilnahme an verschiedenen Erhebungsmethoden die Befunde aggregiert für alle Befragungsformate (Interviews, schriftliche Rückmeldungen, Onlinebefragung) dargestellt werden.

### 3.1 Diskussionspunkte

Auf Basis der Interviewergebnisse wurden drei maßgebliche Schwerpunktbereiche identifiziert, in denen nachfolgend die Einschätzungen der Befragten wiedergegeben werden sollen.

#### 3.1.1 Haltung zu politischen Reformen

Als erster zentraler Befund dieser Studie kann festgehalten werden, dass die befragten Mittelgeber:innen sich als „Auftraggeber:innen“ verstehen. Vor diesem Hintergrund wollen bzw. können sie – bis auf ganz wenige Ausnahmen – weder eine Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an den Hochschulen, noch der Veränderungen in der Governance der Arbeit im Wissenschaftsbereich abgeben. Generell herrscht vielfach Unkenntnis oder auch Desinteresse an den rechtlichen Rahmenseetzungen und der Praxis des Personalmanagements der Auftragnehmer:innen zur Umsetzung der Forschungsaufträge. Entsprechend fehlt vielfach ein Problembewusstsein für bestehende Inkongruenzen zwischen Arbeitsrecht bzw. arbeitspolitischen Leitlinien der Hochschulen und Förderbedingungen.

Wie in Kapitel 2.6 dargelegt drückt sich dies einerseits durch die Verweigerung der Teilnahme der Bundesministerien an den verschiedenen Befragungsinstrumenten aus. Die von den Ministerien beauftragten Projektträger:innen verwiesen gleichwohl auf die jeweiligen Bundesministerien als Mittelgeber:innen und sahen sich nicht in der Verantwortung, die in den übermittelten Leitfragen dargestellten Inkongruenzen von Förderbedingungen und rechtlichen Rahmenseetzungen aufzulösen und weiter gehende Fragen zu beantworten. Andererseits gab es auch auf der Ebene der Landesministerien nur wenige Äußerungen in Bezug auf den skizzierten Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft.

Vielfach herrschte bei den Befragten auch schlichtweg Unkenntnis über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse an den Hoch-

schulen. Es wird aber deutlich, dass die wenigen Landesministerien, bei denen Probleme in der Umsetzung von Forschungsprojekten auftraten, vor allem politische Akteure in der Verantwortung sehen, die Abwicklung von Drittmittelprojekten zu vereinfachen.

Die befragten Stiftungen beschrieben sich in der Regel als unpolitisch und nahmen zumeist keine Einschätzungen zu arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen vor. Dies trifft insbesondere auf Stiftungen zu, deren Fokus die Förderung von Qualifizierungen durch Stipendien darstellt. Hier wurden lediglich negative Auswirkungen der arbeitsrechtlichen Reformen auf die internationale Mobilität von Wissenschaftler:innen gesehen und die Benachteiligung von Stipendiat:innen beim Zugang zur Hochschulinfrastruktur bzw. bei der Erfahrungsstufenberechnung bei einer späteren Einstellung kritisiert.

Die übrigen befragten Stiftungen äußerten sich zwar ebenfalls eher zurückhaltend zu politisch-rechtlichen Fragen. In Teilen wurden aber einzelne konkrete Aspekte wie beispielsweise die Vorgaben zur Qualifizierungszeit oder eine Anpassung von Projektlaufzeiten an die durchschnittliche Promotionszeit als unrealistisch abgelehnt. Auch sahen mehrere Mittelgeber:innen dauerhafte wissenschaftliche Karrieren in der Drittmittelprojektbearbeitung eher kritisch und begrüßten demnach stärkere Regulierungen an dieser Stelle. Einige lehnen dem Grunde nach Refinanzierungen von entfristeten Stellen ab, wenngleich es bei den befragten Stiftungen nicht kontrolliert werde. Andere wiederum sahen es kritisch, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit durch Drittmittelprojekten aufgebauten Kompetenzen aufgrund externer Vorgaben die Hochschulen verlassen müssten.

Es gab im Sample lediglich eine:n Mittelgeber:in, für den/die sich die mit dieser Studie adressierten Fragestellungen und der daraufhin entwickelte Interviewleitfaden als vollständig passend erwiesen. Diese:r Mittelgeber:in war sowohl sprachfähig zu arbeitsrechtlichen Herausforderungen aufseiten der Hochschulen bei der Umsetzung von Drittmittelprojekten, konnte die eigenen Förderbedingungen vor diesem Hintergrund reflektieren bzw. politische Schlussfolgerungen ziehen. So wurden zahlreiche rechtliche Neuregulierungen der vergangenen Jahre kritisiert, wie z. B. der Qualifizierungsbegriff des WissZeitVG, die Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen aufgrund der Sorgen vor Klagerisiken und die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von entfristeten Stellen. Zudem wurde eine bessere Passgenauigkeit von Arbeitsrecht und Förderbedingungen eingefordert und beklagt, dass die Politik die Hochschulverwaltungen regulativ und finanziell allein lasse.

### **3.1.2 Förderbedingungen und Governance der Arbeit**

Ein wesentliches Ziel dieser Studie war es, Inkongruenzen von Förderbedingungen der Drittmittelgeber:innen und veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen aufseiten der Hochschulen darzustellen und zu erörtern. Hierbei

muss zunächst einschränkend festgehalten werden, dass sich die in den Hochschulinterviews bei Böhme (2022) explizit genannten Förderer:innen auf der Ebene der Bundesministerien und Bundesinstitute leider nicht an den Befragungen im Rahmen dieser Untersuchung beteiligten. Deren Förderbedingungen konnten daher nur in Teilen auf Basis von Dokumentenanalysen und den Schilderungen der Hochschulen bzw. anderer Mittelgeber:innen indirekt rekonstruiert werden, ohne, dass damit eine vollständige Einschätzung der Förderbedingungen dieser Mittelgeber:innen möglich ist.

Die von Böhme (2022) beschriebenen Problemlagen (siehe Kapitel 2.5) beim Personaleinsatz insbesondere in Drittmittelprojekten wurden auf der Ebene der Mittelgeber:innen nur bedingt wahrgenommen. Vielfach fehle es den Befragten an Einblicken, wie die bewilligten Mittel umgesetzt würden: So geben die meisten der befragten Mittelgeber:innen an, keine Kenntnis darüber zu besitzen, ob Qualifizierungs- oder Drittmittelbefristungen zur Einstellung verwendet würden und eher wenige Erfahrungen mit Elternzeitverlängerungen zu haben. Auch sei im Projektantrag nur selten der/die zur Bearbeitung vorgesehene wissenschaftliche Mitarbeiter:in bereits genannt. Inwieweit Mittel zur Refinanzierung verwendet werden, entzieht sich ebenfalls der Kenntnis der meisten Befragten.

Nachfolgend seien die einzelnen Einschätzungen in acht ausgewählten in Anlehnung an die bei Böhme (2022) beschriebenen Herausforderungen entwickelten Kategorien zusammengefasst. Dabei ließen sich in vier Aspekten wesentliche Anpassungsbedarfe aufzeigen. In einigen Punkten haben die in dieser Studie befragten Finanziere allerdings bereits ihre Förderbedingungen an die veränderte Governance angepasst – teilweise bewusst, teilweise auch unbewusst.

### **Projektlaufzeit und Qualifizierungsbegriff**

*Herausforderung:* Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Drittmittelprojekte können entstehen, wenn die Projektlaufzeiten zu kurz sind und somit der Förderzeitraum nicht mit dem Qualifizierungsbegriff der jeweiligen Hochschule bzw. mit vereinbarten Mindestvertragslaufzeiten der entsprechenden Verträge zusammenpassen.

*Einschätzungen:* Das Problem wurde in den Interviews kaum thematisiert. Allerdings lagen bei fast allen befragten Mittelgeber:innen die üblichen Projektlaufzeiten auch zwischen 18 und 36 Monaten. Viele Mittelgeber:innen lehnten kürzere Projekte ab, wenngleich diese durchaus in der Beantragung möglich sind. Vereinzelt komme die genannte Herausforderung (sowohl zu kurze Laufzeiten, als auch für Qualifizierungen unpassende Projekte) bei wenigen der befragten Landesministerien vor.

Ergänzend dazu wurden durch einzelne überregionale Mittelgeber:innen Schwierigkeiten bei der Vertragsverlängerung für einige Monate im Falle kostenneutraler Verlängerungen beschrieben. Dies sei für Promovierende besonders unglücklich, da hier Ressourcen zur Verfügung stünden, um eine

Promotion abzuschließen, einige Personalstellen aber Kurzzeitverträge verweigerten. Da nahezu alle Befragten darauf verwiesen, dass die bewilligten Projekte in der Regel um einige Monate kostenneutral verlängert würden, erscheint diese Herausforderung in der Praxis häufiger aufzutreten.

Des Weiteren wurde der Qualifizierungsbegriff des WissZeitVG von einzelnen Befragten als unpassend insbesondere für die Post-Doc-Phase kritisiert – hier fehle es bis heute an einem klaren Aufgabenverständnis für diese Zeit und das kulturelle Verständnis wissenschaftlicher Karrieren falle zunehmend mit der konkreten Arbeitsteilung in der Hochschulpraxis auseinander. *Anpassungsbedarfe:* Hinsichtlich der Anpassung von Projektlaufzeiten an bestehende Vorgaben zur Mindestvertragslaufzeit ist festzuhalten, dass aufseiten der befragten Mittelgeber:innen nur wenig Veränderungsbereitschaft zu erkennen war. Das hat mehrere Ursachen: So ist für insbesondere im Bereich der Auftragsforschung bzw. Gutachtenerstellung zu konstatieren, dass diese immer im Rahmen klar vorgegebener Ressourcen und Zeitpläne durchzuführen sind. Hier muss letztendlich geklärt werden, ob es für diese Form der Forschung auch in Zukunft möglich sein soll, die Expertise und Kapazitäten von Hochschulen zu nutzen. Wenn diese Frage bejaht wird, sind die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu klären.

Die vergleichsweise wenigen Problemschilderungen auf der Ebene der angefragten Landesministerien deuten aber darauf hin, dass an vielen Stellen bereits Lösungen gefunden wurden – ohne, dass diese aber im Detail darauf eingehen wollten.

Bei den befragten überregionalen Projektförderer:innen lag die eher geringe Bereitschaft zur Anpassung von Laufzeiten vor allem an vier Aspekten: Erstens gibt es Mittelgeber:innen, die dem Grunde nach eine Trennung von Qualifizierung und Drittmittelforschung einfordern und es daher ablehnen, die Gestaltung von Forschungsprojekten von Qualifizierungserwägungen abhängig zu machen. Dies trifft bei einzelnen Befragten auch nur auf einzelne Förderlinien zu – deren kürzere Projektlaufzeiten auf gezielte eher kürzere Forschungsbedarfe ausgerichtet seien.

Zweitens prüfen viele Mittelgeber:innen das im Projektantrag dargestellte Verhältnis von Laufzeit und Qualifizierung gründlich. Insofern gebe es durch den Begutachtungsprozess noch Einflussmöglichkeiten auf die Rahmenbedingungen von geplanten Qualifizierungen. So erlaubten es einige Mittelgeber:innen in kürzeren Vorhaben nicht, Doktorand:innen einzustellen.

Drittens gibt es Mittelgeber:innen, deren Haushalts- und Finanzplan maximal zweijährige Vorhaben erlaube. Eine Anpassung sei hier nicht möglich. Und viertens betonen viele Befragte die Wichtigkeit von Qualifizierungen und verweisen vor diesem Hintergrund auf die Möglichkeit der kostenneutralen Verlängerungen bzw. auch der nachfinanzierten Verlängerungen zum Abschluss einer Qualifizierung.

### **Verlängerung bei Elternzeit oder Krankheit**

*Herausforderung:* Wenn wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Drittmittelprojekten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG eingestellt werden, dann haben diese im Falle von Elternzeit oder längeren Krankheit einen Anspruch auf das Nachholen dieser Zeiten. Dasselbe traf auf die coronabedingten Verlängerungen zu. Dies hat Auswirkungen auf die vereinbarten Projektlaufzeiten und wirft die Frage der Finanzierung einer möglichen Projektverlängerung auf.

*Einschätzungen:* Die Umsetzung von Verlängerungsansprüchen vor allem aufgrund von Elternzeit in Drittmittelprojekten war nahezu allen bundesweiten Mittelgeber:innen bekannt – ohne, dass es allerdings besonders viele praktische Erfahrungen und verbindliche Regelungen zum Umgang mit dieser Thematik gab. Auch wussten viele Mittelgeber:innen gar nicht, ob mit den zur Verfügung gestellten Mitteln vorgenommenen Einstellungen auf Basis einer Qualifizierungs- oder Drittmittelbefristung erfolgten, und ob sich damit potenziell die Frage der Finanzierung von Verlängerungen überhaupt stelle.

*Anpassungsbedarfe:* Auffällig bei den befragten Förderer:innen ist, dass in dieser Frage in der Regel nicht auf festgelegte Regularien, sondern auf Einzelfalllösungen verwiesen wurde. Häufig bedeute dies eine kostenneutrale Verlängerung des Projekts. In bestimmten Konstellationen, insbesondere dann, wenn die Projektergebnisse zeitlich gebunden sind und daher eine Verzögerung des Projektabschlusses die Projektergebnisse entwertet, war für einige Befragte auch die Finanzierung von Ersatzpersonal vorstellbar. Wie die Bundesministerien und Bundesinstitute mit dieser Fragestellung umgehen, war im Rahmen dieser Studie nicht zu klären.

### **Kettenbefristungen**

*Herausforderung:* Viele Hochschulen prüfen vor der Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung, inwieweit ein neuer befristeter Arbeitsvertrag das Risiko für eine potenziell erfolgreiche Entfristungsklage erhöht. Im Ergebnis kann es dazu kommen, dass Drittmittel für eine Weiterbeschäftigung vorhanden sind, die bereits zuvor beschäftigten und eingearbeiteten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen aber keinen neuen Vertrag erhalten.

*Einschätzungen:* Diese Herausforderung war den meisten Befragten eher unbekannt, wenngleich es vereinzelt entsprechende Erfahrungen gab. Die meisten Antragsteller:innen seien Hochschullehrer:innen und die Anträge sehen in der Regel noch keine konkrete Person zur Einstellung vor, insofern sei es unproblematisch, wenn es hier zu Änderungen komme. Gerade bei Promotionsstellen obliege dem/der Fördernehmer:in die konkrete Personalauswahl. Nur einzelne und wenige Förderlinien seien explizit an die jeweilige wissenschaftliche Nachwuchskraft gebunden. Hier seien Änderungen dann explizit zu begründen.

Des Weiteren verweisen fast alle Befragten darauf, dass es ihnen nicht zustehe, Einfluss auf die Personalpolitik der Hochschulen zu nehmen, wenngleich ein:e befragte:r Mittelgeber:in angab, dass in einem Einzelfall Kontakt zur Hochschule aufgenommen und um die Weiterbeschäftigung einer be-

stimmten Person in einem Projekt gebeten wurde. Darüber hinaus formuliert eine andere Mittelgeberin klare Kritik: Als Mittelgeberin investiere man in wissenschaftliche Expertisenbildung und habe Interesse an wissenschaftlichen Qualifikationen, da das die Antragsteller:innen von morgen seien. Wenn gut ausgebildete Wissenschaftler:innen dann aus rein arbeitsrechtlichen Erwägungen trotz vorhandener Drittmittel keinen neuen Arbeitsvertrag erhielten, sei das kritisch zu bewerten.

*Anpassungsbedarfe:* Bei diesem Aspekt wurden aufseiten der Mittelgeber:innen keine Anpassungspotenziale gesehen.

### **Refinanzierung**

*Herausforderung:* An einigen Hochschulen wurden wissenschaftliche Mitarbeiter:innen entfristet eingestellt, ohne, dass dafür eine Haushaltsstelle zur Verfügung steht. Diese Stellen sollen durch fortlaufende Drittmittelakquisen refinanziert werden. Einzelne Mittelgeber:innen lehnen die Finanzierung von entfristet beschäftigtem Personal im Rahmen der Projektförderung aber ab.

*Einschätzungen:* Einige Befragte schilderten Anfragen von Hochschulen zur Thematik der Refinanzierung entfristeter Stellen, ohne, dass die jeweiligen Mittelgeber:innen den Hintergrund der Anfrage zuordnen konnten. Viele Mittelgeber:innen verwiesen zudem darauf, dass es ihnen an Informationen über die Vertragssituation der eingestellten Personen fehle, um eine Bewertung zu dieser Herausforderung vornehmen zu können. Lediglich einer/einem Mittelgeber:in war das Problem im Detail bekannt. In diesem Fall stellte die Thematik aber keine Herausforderung bei der Mittelvergabe dar, da der/die entsprechende Mittelgeber:in Refinanzierungen problemlos ermöglicht.

Zudem zeigt sich, dass für die meisten der Befragten die konkrete Verwendung der Mittel für befristetes oder nicht befristetes Personal letztlich nicht von Bedeutung ist, solange die Projektziele damit nicht gefährdet seien. Die Hochschulen sollten über die Verwendung der Mittel entscheiden – so der überwiegende Tenor. Da die Mittel der Projektdurchführung dienen, sei schließlich ausgeschlossen, dass damit strukturelle Aufgaben des Staats durch Drittmittel finanziert würden. Allerdings formulieren mehrere Befragte Zweifel daran, ob eine dauerhafte Karriere in der Drittmittelforschung erstrebenswert und sinnvoll sei.

Zwei befragte Mittelgeber:innen sahen die Praxis der Refinanzierung dagegen auch kritisch. Sie vertraten die Meinung, dass die Mittel zusätzlich seien und daher nicht für entfristetes Personal verwendet werden sollten. Gleichzeitig räumten die Befragten aber ein, dass ihnen die Kontrollmöglichkeiten fehlten und sie daher vermutlich keine Kenntnis darüber hätten, ob die Drittmittel zur Refinanzierung eingesetzt würden. Einen zusätzlichen Kontrollmechanismus zu etablieren, lehnen diese Mittelgeber:innen aber ab. Es könne aber sein, dass bei einzelnen Mittelgeber:innen beim Begutachtungsprozess eines Antrags Kritik daran formuliert wird, wenn der/die vorgesehene



wissenschaftliche Mitarbeiter:in bereits zehn und mehr Jahre befristet an der Hochschule arbeite.

Andere Mittelgeber:innen wiederum hatten bisher zur Frage der Refinanzierung entfristeter Stellen in der Wissenschaft keine dezidierte Position, zum Teil haben sie erstmals im Rahmen des Interviews von dieser Herausforderung erfahren.

*Anpassungsbedarfe:* Die von Böhme (2022) geschilderten Probleme bei der Refinanzierung entfristeter Stellen betreffen keine der im Rahmen dieser Studie befragten Mittelgeber:innen. Insofern wurde auch kein Handlungsbedarf gesehen.

Die Überprüfung der Förderrichtlinien verschiedener Bundesministerien und Bundesinstitute zeigt jedoch, dass sich dort jeweils ein identischer Satz findet: „Personalausgaben/-kosten sind nur zuwendungsfähig, soweit sie nicht bereits durch Dritte aus öffentlichen Haushalten gedeckt sind.“ Ausgehend von diesem Satz wird vermutet, dass es bei der Prüfung dieser Voraussetzungen bei entfristeten – aber refinanzierungspflichtigen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu Problemen kommen kann. So lassen sich die Bundesministerien und Bundesinstitute in der Regel durch die Fördernehmer:innen bestätigen, dass die eingesetzten Mitarbeiter:innen nicht grundfinanziert sind und verlangen bei Prüfungsvorgängen auch Einsicht in die Arbeitsverträge der eingesetzten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Hochschulen geraten dadurch in das Problem, wie die fehlende Grundfinanzierung der vorgesehenen Mitarbeiter:innen nachgewiesen werden kann, wenn deren Verträge entfristet wurden, da sich diese Arbeitsverträge formal nicht von einem unbefristeten Arbeitsvertrag auf einer Haushaltsstelle unterscheiden. Diese Praxis steht dem Grundgedanken der Entfristung von wissenschaftlichem Personal und deren fortlaufenden Refinanzierung durch Drittmittel daher im Wege. Eine Diskussion dieser Förderbedingungen im Rahmen von Experteninterviews lehnten die entsprechenden Ministerien und Bundesinstitute aber ab.

### **Qualifizierungszeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses**

*Herausforderung:* Durch einzelne Landeshochschulgesetze oder lokale Kodizes für Gute Arbeit ergeben sich Vorgaben, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen einen bestimmten Anteil ihrer Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zur Verfügung haben müssen. Dies könnte dazu führen, dass bei der Kalkulation von Drittmittelprojekten explizit auch Qualifizierungszeit bei der Personalkostenberechnung berücksichtigt werden muss.

*Einschätzungen:* Die Anforderungen aus den Vorgaben zur notwendigen Qualifizierungszeit in der Drittmittelforschung wurden vonseiten der befragten Drittmittelgeber:innen als nicht relevant angesehen. Die Mittelgeber:innen sehen die Verantwortung für die sinnvolle Verknüpfung von Forschungsprojekt und Qualifizierung aufseiten der Hochschulen und lehnen eine zusätzliche Finanzierung von Qualifizierungszeit daher ab. Derartige Überle-

gungen seien fern der Realität und kein Antragsteller:in komme auf die Idee, Projekte nach diesen Kriterien zu kalkulieren.

*Anpassungsbedarfe:* Bei diesem Aspekt wurden aufseiten der Mittelgeber:innen keine Anpassungspotenziale gesehen.

### **Zweitmittel**

*Herausforderung:* Einige Hochschulen stufen Projektmittel, welche von Landesministerien zur Forschung zur Verfügung gestellt werden, als Zweitmittel ein, sodass hier keine Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG möglich ist. Handelt es sich zusätzlich um kürzere Vorhaben, die nicht als Qualifizierungsbefristung darstellbar sind, können in bestimmten Konstellationen Projekte gar nicht mehr mit befristetem Personal umgesetzt werden bzw. dann vielfach auch nicht mehr durch Hochschulen realisiert werden.

*Einschätzungen:* Das Problem der Einstufung von Landesmitteln als Zweitmittel war lediglich aufseiten einiger Landesministerien bekannt. Dass deswegen ein Forschungsvorhaben nicht stattfinden konnte, wurde allerdings nur in einem Fall geschildert.

*Anpassungsbedarfe:* Bei diesem Aspekt wurden aufseiten der Mittelgeber:innen keine Anpassungspotenziale gesehen.

### **Aufstockungen**

*Herausforderung:* Durch Einschränkungen der Möglichkeiten, bestehende Arbeitsverträge in ihrem Umfang für einen befristeten Zeitraum anzupassen, komme es zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung kleinerer Projekte, die keine neue Einstellung finanziell ermöglichen.

*Einschätzungen:* Hier fehlte es offenbar allen Mittelgeber:innen an den notwendigen Informationen über den Personaleinsatz in den Drittmittelprojekten.

*Anpassungsbedarfe:* Bei diesem Aspekt wurden aufseiten der Mittelgeber:innen keine Anpassungspotenziale gesehen.

### **Bürokratie**

*Herausforderung:* Die gestiegenen Anforderungen an die Prüfung von Arbeitsverträgen in Verbindung mit einer gewachsenen rechtlichen Unsicherheit bei der Interpretation verschiedener Rechtsnormen führten zu einer Zunahme von Bürokratie.

*Einschätzungen:* Eine Zunahme von Bürokratie bei der Abwicklung von Projekten wurde von fast allen Mittelgeber:innen beklagt. Im Fokus standen dabei aber eher Schwierigkeiten bei der finanziellen Abwicklung der Projekte (Finanzplan, Mittelabruf). Ergänzend dazu wurde allerdings auch kritisiert, dass sich der Projektstart von Vorhaben oftmals verzögere, da die Einstellungsverfahren bei den Hochschulen immer länger dauerten.

*Anpassungsbedarfe:* Bei diesem Aspekt wurden aufseiten der Mittelgeber:innen keine Anpassungspotenziale gesehen.

### 3.1.3 Verhältnis Qualifizierungs- und Drittmittelbereich

Böhme (2022: S. 42f.) sah im ungeklärten Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbereich eine wesentliche Ursache für begrenzte intendierte und zusätzliche nicht intendierte Effekte des Wandels der Governance der Arbeit im Hochschulsektor. Vor diesem Hintergrund wurde in den Interviews mit überregionalen Drittmittelgeber:innen das Verhältnis von Qualifizierung und Drittmittelforschung erörtert. Und es zeigen sich grundlegend unterschiedliche Einschätzungen innerhalb dieser Akteursgruppe – ein Beleg für die heterogenen Vorstellungen der beteiligten Akteure zur Zukunft des Wissenschaftssystems wie sie auch schon auf der Ebene von Personalstellen, Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen festgestellt wurden (Böhme 2022: S. 38ff.).

So gibt es unter den Befragten einerseits die Vorstellung, dass Qualifizierung und Drittmittelforschung zwei verschiedene Bereiche seien, die auch regulatorisch klar voneinander getrennt werden sollten. Im Bereich der Drittmittelforschung stünden die Projektziele und die Interessen der jeweiligen Mittelgeber:innen viel stärker im Fokus. Insofern sollten Qualifizierungen auch eher losgelöst von Drittmittelprojekten verlaufen, da die Anforderungen der Drittmittelforschung (z. B. Transferaktivitäten) ein Hemmnis für den erfolgreichen Abschluss von Qualifizierungen darstellten. Mittelgeber:innen dieses Typs lehnen es beispielsweise auch ab, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit halben Stellen in der Qualifizierung noch ergänzend über Drittmittelprojekte aufstocken. Es wird die Haltung vertreten, dass Qualifizierungen am besten auf Haushaltsstellen oder durch Qualifizierungsstipendien zu erreichen seien.

In Ergänzung dazu wurde von Mittelgeber:innen mit dem Fokus auf die Förderung von Stipendiat:innen eingefordert, die Regelungen für Stipendien leichter und rechtssicherer auszugestalten. Viele Hochschulen profitierten enorm von den Leistungen geförderter Stipendiat:innen. Sie verursachten keine Personalkosten, es gebe keine arbeitsrechtlichen Risiken und die Hochschulen hätten vielfach Zugriff auf die Forschungsergebnisse. Aus diesem Grund wird eine Besserstellung von Stipendiat:innen beim Zugang zu Hochschulinfrastruktur und eine Anerkennung der Stipendiat:innenzeit als Arbeitserfahrung bei der Stufenberechnung des Tarifvertrags im Falle einer möglichen Einstellung der Promovend:innen gefordert.

Eine zweite Gruppe von Befragten vertritt in diesen Fragen die genau gegensätzliche Haltung: Eine zentrale Gelingensbedingung von Drittmittelforschung sei gerade die möglichst enge Verbindung von Projekt- und Qualifizierungszielen. Dabei handelt es sich in der Regel um Mittelgeber:innen, die keine getrennte Qualifikationsförderung durch Stipendien betreiben und daher mit der Projektförderung auch Qualifizierungen initiieren wollen. Die Laufzeiten von Vorhaben bei den Mittelgeber:innen diesen Typs sind in der Regel auch drei Jahre. Bei Projektanträgen werde auf die Verknüpfung von Projekt-

und Qualifizierungszielen genau geachtet und die mit der WissZeitVG-Novelle initiierte Tendenz, Drittmittelforschung stärker unter Qualifizierungsaspekten zu sehen, wird begrüßt.

Ferner zeigt sich in den Interviews eine dritte Gruppe von Mittelgeber:innen. Diese sind in der Frage des Verhältnisses von Drittmittelforschung und Qualifizierungsbereich unentschieden. Ursache dafür ist entweder, dass die Befragten jeweils Vor- und Nachteile beider Varianten sehen und aus diesem Grund keine Abwägung vornehmen möchten. Oder den Mittelgeber:innen war die Fragestellung völlig neu und sie konnten daher keine Auskunft geben.

## 3.2 Lösungsmöglichkeiten

Im Gegensatz zu den Experteninterviews mit Personalstellen, Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen fiel es den befragten Drittmittelgeber:innen sehr schwer, konkrete Veränderungspotenziale in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen oder eigene Förderbedingungen zu identifizieren. Viele Mittelgeber:innen sehen es daher eher nicht als ihre Aufgabe an, bestehende Inkongruenzen von Förderrichtlinien und den Regelungen für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen zu reduzieren. Einige Befragte verweisen darauf, dass die eigenen Spielräume bereits vollständig ausgeschöpft seien, andere lehnen die Anpassung von Förderbedingungen in der Tendenz eher ab.

Konkrete politische Handlungsempfehlungen formulieren die Befragten nur sehr selten, sondern verweisen eher auf ihre unpolitische Rolle als Fördergeber:innen. Dazu kommt, dass insbesondere die Mittelgeber:innen, bei denen besonders starke Inkongruenzen von Förderbedingungen zur arbeitsrechtlichen Regulierung in der Wissenschaft vermutet wurden, nicht an den Befragungen teilnahmen. Einzelne Ministerien gaben lediglich den Hinweis, dass man in Bezug auf Erfahrungen bei der Drittmittelförderung im Austausch mit dem BMAS und dem BMBF sei.

So können auf Basis der Mittelgebergespräche lediglich einige wenige Anregungen zur Weiterentwicklung der Governance der Arbeit in der Wissenschaft formuliert werden. So machte insbesondere eine befragte Mittelgeberin deutlich, dass es notwendig sei, rechtssichere Befristungen in der Wissenschaft zu ermöglichen. Die derzeitige Unsicherheit schade am Ende allen Beteiligten. Doch greife es zu kurz, lediglich darauf zu fokussieren, Befristungen wieder zu vereinfachen, denn der Fachkräftemangel mache es erforderlich, viel stärker als bisher über die Attraktivität des Wissenschaftler:innenberufs nachzudenken. Ein mögliches Modell sei es dabei, in der Promotionsphase durchaus weiterhin mit Befristungen zum Erreichen von Qualifizierungszielen zu arbeiten. Für die Post-Doc-Phase brauche es aber drin-

gend neue Personalkategorien auch für unbefristete Stellen, also Berufsbilder unterhalb einer Professur.

Eine zentrale Aufgabe für derartige Stellen könne die Drittmittelforschung sein. Hierfür sei es aber notwendig, rechtssichere Lösungen (z. B. eines Refinanzierungstopfes) zu erarbeiten, wie das Personal finanziert werden könne, wenn die Drittmittel ausliefen und es keine sofortige Anschlusslösung gebe. Ein Problem sei dabei die vielfach miserable Grundfinanzierung der Hochschulen.

## 4. Sichtweise der Personalstellen

Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse der Onlinebefragung der Personalstellen der staatlichen Hochschulen in Deutschland dar, an der sich 86 Personalstellen beteiligten. Die Fragen zielten darauf ab, die in der Studie von Böhme (2022) vor allem auf Basis von Interviews mit Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen gewonnenen qualitativen Thesen aus Sicht der Personalstellen zu überprüfen. Insofern orientiert sich die Reihenfolge der Analyseschritte an den fünf zentralen Befunden der Studie von Böhme (2022). Die Ergebnisse reflektieren dabei vor allem die unterschiedliche Praxis in Bezug auf den Umgang mit der veränderten Rechtslage bzw. der Governance der Arbeit durch die Personalstellen an den verschiedenen Hochschulen.

### 4.1 Governance der Arbeit im Wandel

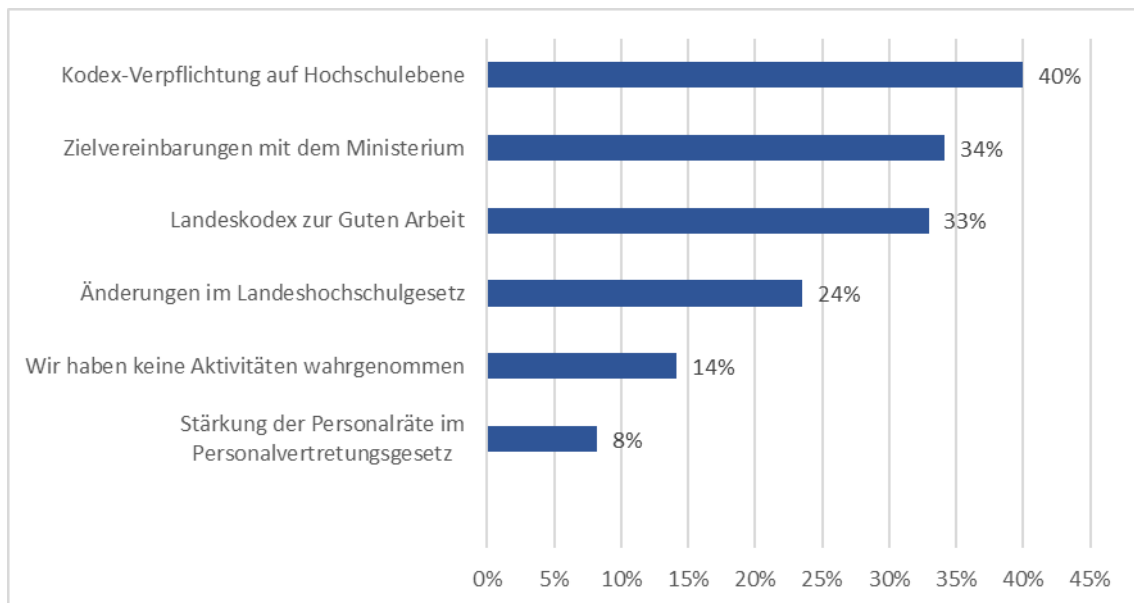
Die erste zentrale These der Studie von Böhme (2022: S. 19 ff.) ist, dass der Wandel der arbeitsrechtlichen Grundlagen für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen oftmals unzulässigerweise auf die Novellierung des WissZeitVG verkürzt werde, obwohl die Veränderungen der Governance auf zahlreichen Ebenen feststellbar seien. Dieser These kann aufgrund der Einschätzung der befragten Personalstellen zugestimmt werden. Denn wie Abbildung 1 zeigt, haben 86 Prozent der Personalstellen auch auf der Landesebene Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft wahrgenommen, am häufigsten – zu 40 Prozent – wurden sie verpflichtet, einen Kodex für Gute Arbeit an ihrer Hochschule zu erstellen.

Zusätzlich haben einige Hochschulen auch unabhängig von Landesvorgaben einen lokalen Kodex für Gute Arbeit entwickelt – in der Summe gaben immerhin 68 Prozent der befragten Hochschulen an, einen solchen Kodex zu besitzen. Unter den befragten Universitäten traf das sogar auf 92 Prozent zu, bei Fachhochschulen bejahten diese Frage lediglich 44 Prozent.

Wie schon in den Experteninterviews von Böhme (2022) deutlich wurde, besteht bei den Akteuren des Wissenschaftssystems teilweise Unzufriedenheit mit dem Wandel der Governance der Arbeit. Diese These lässt sich für die Personalstellen durch die Onlineumfrage auch quantifizieren. So zeigt Abbildung 2, dass nahezu keine Personalstelle sehr zufrieden mit den Reformen ist – allerdings gab auch kaum jemand an, sehr unzufrieden zu sein. Es zeigt sich in der Tendenz, dass die Praxis von Kodizes im Mittel etwas besser eingeschätzt wird als die Novellierung des WissZeitVG oder die Rechtsprechung. In Kommentaren werden jedoch auch die Umsetzungsschwierigkeiten und die fehlende Hinterlegung von Kodizes mit finanziellen Ressourcen bemängelt.

Kritik am WissZeitVG wird zumeist damit begründet, dass das Gesetz viel Rechtsunsicherheit hervorgerufen habe, der Verwaltungsaufwand dadurch deutlich gestiegen sei, die Anforderungen des Qualifizierungsbegriffs in der Praxis schwer umzusetzen seien und dass akzessorisches Personal in Projekten nicht mehr über das WissZeitVG befristet werden könne. Auch in Bezug auf die Rechtsprechung wird mehrfach angemerkt, dass die Urteile in der Praxis nur schwer umzusetzen seien. Auffällig ist zudem, dass die bestehenden (und in einigen Bundesländern damit eher sehr begrenzten) Rechte der Personalräte deutlich positiver eingeschätzt werden als eine Erweiterung dieser Beteiligungsrechte. Diese – so ein Kommentar – führe zu immensem Aufwand, Rechtsunsicherheit und starken Einschränkungen der Organisationshoheit der Hochschulen.

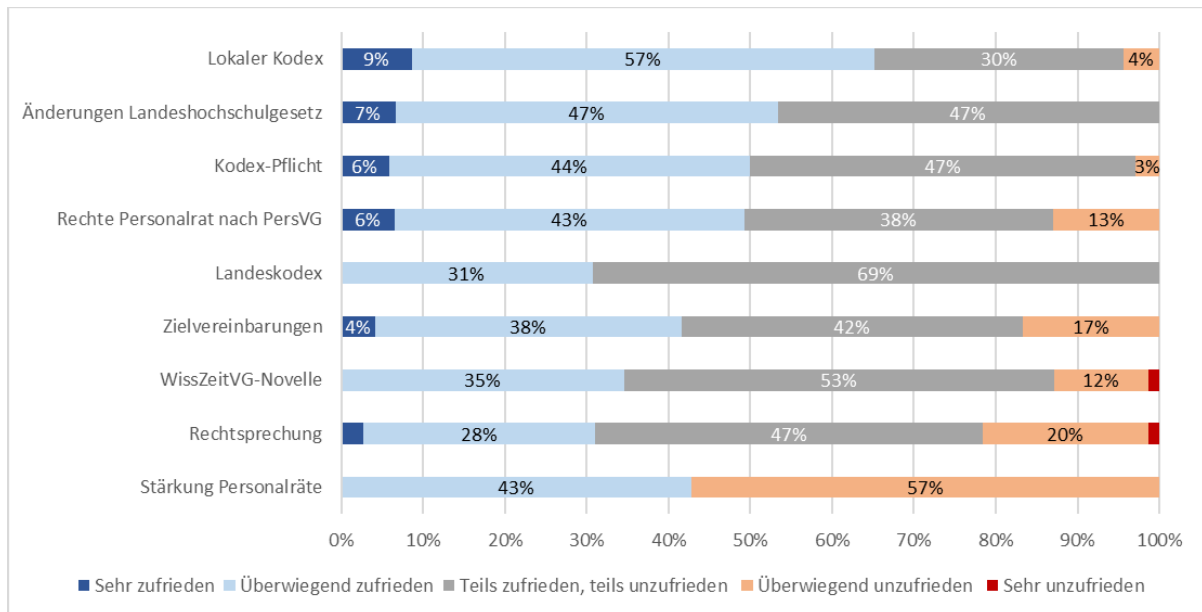
Abbildung 1: Wandel der Governance der Arbeit im Hochschulbereich



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=85

Abbildung 2: Bewertung des Wandels der Governance der Arbeit



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung:  $n = \max. 78$ ; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt

## 4.2 Rechtsanwendung

Als zweiter Kernbefund der Studie von Böhme (2022: S. 23 ff.) gilt die stark unterschiedliche Rechtsauffassung zur Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen zwischen den Hochschulen. Die Ergebnisse der Onlinebefragung der Personalstellen bestätigen auch diesen Befund grundsätzlich.

Es zeigen sich zudem gewisse Schwerpunkte bei der Rechtsinterpretation. So wird im Einzelnen beispielsweise deutlich, dass in Bezug auf den Qualifizierungsbegriff weite Begriffsauslegungen für beide Qualifizierungsphasen am häufigsten genannt wurden (siehe Tabelle 2) – dies bestätigt die Kritik von Klovert (2017) und Burchard (2017), die eine erhebliche Ausdehnung des Begriffs der Qualifizierung beklagten, sodass die Hochschulen ihre Einstellungspraxis kaum verändern müssten. Dahinter folgt der Fokus auf die Promotion in der ersten Qualifizierungsphase in Verbindung mit diversen Qualifizierungszielen für Post-Docs. Allerdings gibt es auch Hochschulen, die den Qualifizierungsbegriff grundsätzlich auf Formalqualifikationen beschränken. Relevante Unterschiede zwischen teilnehmenden Universitäten und Fachhochschulen zeigten sich dabei nicht.



Tabelle 2: Qualifizierungsbegriff

Kategorie	Anteil
weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen, aber mit der Vorgabe stetig neuer Ziele	42 %
Fokus auf Promotion in der ersten Qualifizierungsphase, diverse Qualifizierungsziele für Post-Docs	28 %
Fokus auf Formalqualifikationen, aber mit Ausnahmen	26 %
weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen mit Wiederholungsmöglichkeiten der Ziele	14 %
strikte Verengung auf Formalqualifikationen	13 %
Qualifizierungsbegriff passt für uns nicht.	8 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=76, Mehrfachnennung möglich

Hinsichtlich der Befristungsart in Drittmittelprojekten weisen die Befunde der Onlinebefragung darauf hin, dass bei der Mehrheit der Hochschulen die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (siehe Tabelle 3) weiterhin zum Einsatz kommt – hier erweckten die qualitativen Daten aus Interviews an 30 Universitäten (Böhme 2022) einen etwas anderen Eindruck. Allerdings lässt sich diese Diskrepanz durch einen Vergleich der Angaben von Fachhochschulen und Universitäten auflösen. Während bei Fachhochschulen 78 Prozent der Angaben darauf entfielen, dass die Drittmittelbefristung der Regelfall in Drittmittelprojekten sei, so waren das bei Universitäten nur 41 Prozent. Demgegenüber gaben Fachhochschulen nur sehr selten einen Vorrang der Qualifizierungsbefristung an, an Universitäten gilt dagegen den Befragungsergebnissen zufolge bei der Mehrheit ein Vorrang von § 2 Abs. 1 gegenüber § 2 Abs. 2 WissZeitVG, in der Regel allerdings mit Ausnahmen.

Tabelle 3: Befristungsart in Drittmittelprojekten

Kategorie	Anteil
§ 2 Abs. 2 als Regelfall in Drittmittelprojekten	58 %
Vorrang § 2 Abs. 1 vor § 2 Abs. 2 unter Ausnahmen	26 %
Absoluter Vorrang § 2 Abs. 1 vor § 2 Abs. 2	15 %
Sonstiges	6 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=66, Mehrfachnennung möglich

Böhme (2022: S. 24 f.) zeigte des Weiteren auf, dass sich aus einer Anwendung der Qualifizierungsbefristung in Drittmittelprojekten die Herausforderung ergibt, in bestimmten Konstellationen (Krankheit, Elternzeit, Corona) Verlängerungsoptionen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu finanzieren.

Wie Tabelle 4 zeigt, deuten die Ergebnisse der Onlinebefragung der Personalstellen darauf hin, dass bei einer relativen Mehrheit der befragten Hochschulen eine Finanzierung der Verlängerungsoptionen durch die Drittmittelgeber:innen den Regelfall darstellt. Anzunehmen ist dabei, dass es sich dabei – wie in Kapitel 3.1.2 diskutiert wurde – zumeist um eine kostenneutrale Verlängerung handelt. Es kann aber mit den Befragungsdaten aufgezeigt werden, dass auch hochschulinterne Finanzierungen durch die Fachbereiche/Institute und hochschulweite Fondslösungen in einer Reihe von Hochschulen mittlerweile üblich sind. Sollte die Finanzierung ungeklärt sein, so geben viele Personalstellen an, dass man dann von der Verwendung des § 2 Abs. 1 in Drittmittelprojekten absehe. Das Antwortverhalten der Personalstellen von Fachhochschulen und Universitäten unterschied sich in dieser Frage nicht.

*Tabelle 4: Finanzierung Verlängerungsoption*

<b>Kategorie</b>	<b>Anteil</b>
Finanzierung durch Drittmittelgeber:in als Regelfall	49 %
Nicht-Absicherung der Finanzierung als Ausschlussgrund für die Verwendung von § 2 Abs. 1 in Drittmittelprojekten	40 %
Finanzierung durch Fachbereiche/Institute als Regelfall	25 %
hochschulweite Fondslösung	14 %

*Quelle: eigene Darstellung*

*Anmerkung: n=65, Mehrfachnennung möglich*

Aus der in Tabelle 3 dargestellten häufigen Nutzung der Drittmittelbefristung ergibt sich die Frage der Dauer der Anwendbarkeit je Wissenschaftler:in. Böhme (2022: S. 25) wies darauf hin, dass viele der befragten Universitäten den Gebrauch von § 2 Abs. 2 WissZeitVG reglementierten, zum einen hinsichtlich der maximalen Anzahl an dementsprechend befristeten Verträgen und zum anderen in Bezug auf notwendige Voraussetzungen. Die Ergebnisse der Onlineumfrage bestätigen die qualitativen Annahmen hier weitestgehend (siehe Tabelle 5 und Tabelle 6).

Dabei zeigt sich die Spaltung sehr deutlich zwischen den Hochschulen, die eine Drittmittelbefristung bei Vorliegen der Drittmittel theoretisch dauerhaft und unbegrenzt häufig zulassen und denjenigen Hochschulen, die eine

informelle Höchstbefristungsdauer für den § 2 Abs. 2 WissZeitVG bejahen. Diese liege oftmals im Bereich von maximal drei bis sechs Verträgen in drei bis vier Jahren. Am häufigsten werde diese Grenze jedoch individuell von der jeweiligen Vertragsbiografie der Beschäftigten und den zeitlichen Rahmenbedingungen des vorgesehenen Projekts abhängig gemacht – so sehen dies zumindest die meisten Erläuterungen vor, die zur Kategorie „Sonstiges“ gemacht wurden.

Interessant ist auch hier ein Vergleich des Antwortverhaltens der Personalstellen von Fachhochschulen und Universitäten. Während bei Fachhochschulen fast die Hälfte aller Antworten (47 Prozent) auf eine unbegrenzte Nutzung der Drittmittelbefristung verweist, so macht diese Kategorie bei Universitäten lediglich 14 Prozent aus. Demgegenüber sind die individuellen Prüfungen der Vertragssituationen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in Hinblick auf ein mögliches Klagerisiko bei Nutzung des § 2 Abs. 2 an Universitäten wesentlich stärker verbreitet als an Fachhochschulen.

*Tabelle 5: Dauer der Anwendung § 2 Abs. 2 WissZeitVG*

<b>Kategorie</b>	<b>Anteil</b>
Sonstiges	36 %
maximal drei bis sechs Verträge in drei bis vier Jahren	33 %
unbegrenzt nutzbar	27 %
gar nicht bzw. nur unter Ausnahmen nutzbar	2 %
maximal für einen Vertrag	0 %

*Quelle: eigene Darstellung*

*Anmerkung: n=66, Mehrfachnennung möglich*

Die in den Experteninterviews von Böhme (2022: S. 25f.) geschilderten Bedingungen, die einzelne Universitäten zur Absicherung des Klagerisikos bei Verwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG eingeführt haben, sind den Ergebnissen der Onlineumfrage zufolge bisher vergleichsweise eher selten. Etwa zwei von drei Personalstellen gaben an, dass eine Drittmittelbefristung ohne zusätzliche Bedingungen vorgenommen werde. Allerdings erhalten alle genannten Voraussetzungen zumindest von einzelnen Befragten Zustimmung. Auffällig dabei ist, dass es sich bei den Hochschulen, welche Ausfallbürgschaften oder Haushaltsstellen zur Absicherung von Drittmittelbefristungen von den einzelnen, die Projekte durchführenden Bereichen oder Instituten der Hochschulen verlangen oder den § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht für sog. Zweitmittel anwenden, fast ausschließlich um Universitäten handelt.

Tabelle 6: Absicherung § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Kategorie	Anteil
ohne Bedingungen	63 %
Ausfallbürgschaft	13 %
Ausschluss bei Zweitmitteln	10 %
Hinterlegen einer Haushaltsstelle als Sicherheit	8 %
nicht relevant, da keine Befristungen nach § 2 Abs. 2	5 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=62, Mehrfachnennung möglich

Böhme (2022: S. 27) wies ferner darauf hin, dass je nach Hochschule unterschiedliche punktuelle Optionen zur Entfristung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen zum Einsatz kämen. Allerdings seien diese nicht an allen Hochschulen bzw. allen Fachbereichen und Professuren erwünscht. Auch dieser Befund spiegelt sich in den Ergebnissen der Onlinebefragung gut wider (siehe Tabelle 7). So weisen mit 61 Prozent die meisten Befragten darauf hin, dass Entfristungen von Haushaltsstellen auf Instituts- und Fachbereichsebene theoretisch möglich seien. Entfristungen von Drittmittelstellen durch laufende Refinanzierungen sind dagegen bisher nur bei etwas weniger als einem Viertel der Befragten durchführbar. Gleichzeitig weisen jedoch auch 28 Prozent darauf hin, dass diese Form der Entfristung in ihren Bundesländern bzw. Hochschulen bisher rechtlich nicht möglich ist.

Nur sehr selten haben Hochschulen zudem entsprechende Fonds- oder Kreditsysteme initiiert, um das Refinanzierungsrisiko derartiger Stellen zu begrenzen. Etwa jede siebte Personalstelle weist zudem darauf hin, dass Entfristungen von wissenschaftlichen Stellen an ihren Hochschulen eher nicht gewollt seien. Relevante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Fachhochschulen und Universitäten zeigen sich bei dieser Frage nicht.

Tabelle 7: Entfristung von wissenschaftlichen Stellen

Kategorie	Anteil
Entfristung von Haushaltsstellen möglich (Fachbereiche/Institute)	61 %
Entfristung rechtlich nicht umsetzbar (z. B. bei Drittmitteln und Erfordernis einer Haushaltsstelle)	28 %
Entfristung von Drittmittelstellen auf Instituts- und Fachbereichsebene bei Übernahme des Refinanzierungsrisikos möglich	23 %
Entfristung nicht gewollt	15 %
Fonds-/Kreditlösungen zur Begrenzung des Refinanzierungsrisikos	4 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=75, Mehrfachnennung möglich

Der Umgang mit Aufstockungen bestehender Arbeitsverträge sei Böhme (2022: S. 26 f.) zufolge aufseiten der Hochschulen mit gewissen Rechtsunsicherheiten behaftet, die dazu führten, dass es auch hier zunehmend zu Einschränkungen komme. Den Ergebnissen der Onlineumfrage nach trifft das jedoch im Vergleich zu den übrigen hier dargestellten Aspekten eher auf eine kleinere Anzahl an Hochschulen zu (siehe Tabelle 8). So weisen fast vier von fünf befragten Personalstellen darauf hin, dass das Aufstocken befristeter/unbefristeter Stellen unter Angaben einer Begründung problemlos möglich sei.

Die meisten der zur Auswahl gestellten Einschränkungen werden aber von einigen wenigen Hochschulen bejaht. Dabei zeigt sich, dass es sich hierbei fast ausschließlich um Universitäten handelt. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass von denjenigen Personalstellen, die in der Onlineumfrage eine oder mehrere der genannten Bedingungen für das Aufstocken markierten, immerhin fast 70 Prozent gleichzeitig der Meinung waren, dass das Aufstocken dennoch problemlos möglich sei. Hier ergibt sich also noch Klärungsbedarf dahingehend, welche Folgen die Aufstockungsvoraussetzungen letztlich für eine geplante vorübergehende Erhöhung der Wochenarbeitszeit in einem bestehenden Arbeitsvertrag haben.

Tabelle 8: Umfang mit Aufstockungen

Kategorie	Anteil
befristetes Aufstocken befristeter/unbefristeter Stellen unter Angaben einer Begründung problemlos möglich	79 %
nur bei Einheit des Vertrags	18 %
nur unerhebliche Aufstockungen	10 %
nur bei klar abgrenzbaren Tätigkeiten, nur bei Ausfallbürgschaft	6 %
nur bei § 2 Abs. 2 WissZeitVG	3 %
Begrenzung der Zahl der Kostenstellen	3 %
nur bei befristetem Vertrag	0 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=72, Mehrfachnennung möglich

Mit der Herausnahme des akzessorischen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG gingen die Hochschulen unterschiedlich um – so die letzte These zur unterschiedlichen Rechtsanwendung von Böhme (2022: S. 27f.). Auch dieser Aspekt wird durch die Onlineumfrage bestätigt (siehe Tabelle 9). In vielen Fällen komme hierfür als Alternative das TzBfG für eine begrenzte Zahl an Projekten zum Einsatz. Nur wenige Hochschulen sehen im TzBfG aber eine geeignete Grundlage für längerfristige und wiederholte Befristungen des akzessorischen Personals aus Forschungsprojekten.

Während zumindest über 40 Prozent der Befragten darauf verweisen, dass Teile des akzessorischen Personals auf zusätzlichen Haushaltsstellen entfristet werden konnte, sind Entfristungen in Verbindung mit einer Refinanzierung durch fortlaufend akquirierte Projekte oder Fondslösungen bisher eher selten. Auch zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede im Antwortverhalten von Fachhochschulen und Universitäten.

Tabelle 9: Einstellung des akzessorischen Personals

Kategorie	Anteil
Befristung über TzBfG für eine begrenzte Zahl an Projekten	82 %
Entfristung auf Haushaltsstellen	43 %
Dauerhafte Befristung über TzBfG unter Verwendung „kreativer Befristungsgründe“	12 %
Entfristung auf Basis von Drittmitteln in Verbindung mit Fondslösungen	7 %

Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=76, Mehrfachnennung möglich

### 4.3 Intendierte Folgen

Böhme (2022: S. 30 ff.) unterschied in den qualitativen Analysen der intendierten Wirkungen veränderter arbeitsrechtlicher Regulierung in der Wissenschaft insgesamt sieben verschiedene Dimensionen. Zu den meisten liegen vor Veröffentlichung der BMBF-Evaluation zum WissZeitVG bisher keine quantitativen vergleichenden Daten vor. Gassmann (2020) zeigte anhand von Analysen der Stellenanzeigen an elf Hochschulen auf, dass es hinsichtlich der durchschnittlichen Vertragslaufzeit von 2013 bis 2019 zu einer signifikanten Erhöhung von etwa 25 Prozent von 23,6 auf 29,3 Monate gekommen sei. Der beobachtete Anstieg fiel dabei im Vergleich der Zeitpunkte vor und nach der WissZeitVG-Novelle mit 11 Prozent besonders stark aus.

Die befragten Personalstellen teilen diese Einschätzung und sehen in Bezug auf die Kategorie der Befristungsdauer im Mittel die positivste Entwicklung in den vergangenen Jahren (siehe Abbildung 3). Damit verbunden seien Verbesserungen in Bezug auf die Qualifizierungszeit und die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Hinsichtlich der Personalkategorien und des Erwerbsumfangs bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sehen die Befragten etwas geringere positive Effekte – der Anteil derjenigen, die hier eine Stagnation wahrnehmen, liegt hier schon deutlich über 40 Prozent. Bezüglich der Befristungsanteile fallen die wahrgenommenen Wirkungen noch niedriger aus.

Überraschend negativ fällt im Gegensatz zu den qualitativen Schilderungen von Böhme (2022: S. 33) das Urteil der befragten Personalstellen hinsichtlich des akzessorischen Personals aus. Zwar wies auch Böhme auf mögliche Verschlechterungen hin, der Anteil der Personalstellen, die einen negativen Trend bei den Arbeitsbedingungen des akzessorischen Personals bejaht, fällt jedoch im Vergleich zu den anderen Kategorien mit über einem Viertel überdurchschnittlich hoch aus.

Als maßgebliche Treiber für eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen sehen die befragten Personalstellen zuvörderst die Novellierung des WissZeitVG (45 Prozent). Diese Wahrnehmung unterscheidet sich von den qualitativen Befunden von Böhme (2022: S. 19). Allerdings erkennen die Personalverantwortlichen in den Hochschulen weitere Aspekte als maßgeblich für positive Trends in Bezug auf die Arbeitsbedingungen an. Dazu zählen die Kodizes für Gute Arbeit auf Hochschulebene (35 Prozent), Änderungen im Landeshochschulgesetz (24 Prozent), ein Landeskodex für Gute Arbeit (20 Prozent) und Zielvereinbarungen mit dem jeweiligen Wissenschaftsministerium (11 Prozent).

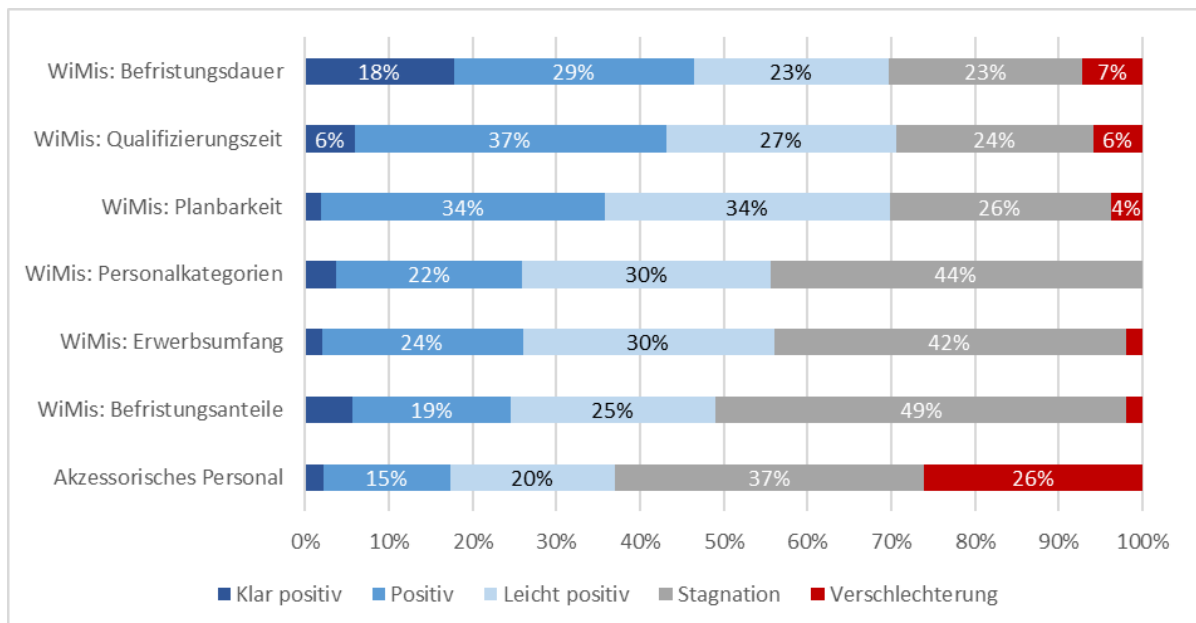
Paradoxerweise wird lediglich die Stärkung von Personalräten nicht mit einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht (1 Prozent). 14 Prozent gaben an, keine positiven Entwicklungen in Bezug auf die Qualität der Arbeit in der Wissenschaft wahrzunehmen.

Grundsätzlich bestätigen diese Einschätzungen aber die These, dass es durch die Gleichzeitigkeit der verschiedenen politischen Neuregulierungen auf den Ebenen des Bundes, der Länder und der Hochschulen sowie der Ergebnisse der Rechtsprechung letztendlich kaum möglich sein wird, einen losgelösten Effekt einzelner Maßnahmen statistisch nachzuweisen.

Die Einschätzungen der intendierten Wirkungen wurden ferner zwischen den befragten Personalstellen von Fachhochschulen und Universitäten verglichen. Die Daten von Gassmann (2020) deuteten an – wengleich die Fallzahl in diesem Bereich eher gering war, dass die positiven Entwicklungen bei den Vertragslaufzeiten an Fachhochschulen geringer ausfielen als an Universitäten. Die Onlineumfrage der Personalstellen bestätigt diese These – und zwar nicht nur hinsichtlich der Vertragslaufzeiten, sondern insgesamt in sechs von sieben betrachteten Wirkungskategorien (siehe Abbildung 4).

Jeweils fällt die Einschätzung aufseiten der Universitäten deutlich positiver aus als bei Fachhochschulen. Die Differenz fällt dabei in den Dimensionen Vertragslaufzeiten und Personalkategorien am größten aus. Lediglich bei der Frage der Situation des akzessorischen Personals geben Fachhochschulen und Universitäten vergleichbare Einschätzungen ab und damit in der Kategorie, in der insgesamt betrachtet die geringsten positiven und in Teilen sogar deutlich negative Effekte wahrgenommen wurden.

Abbildung 3: Einschätzungen der intendierten Wirkungen

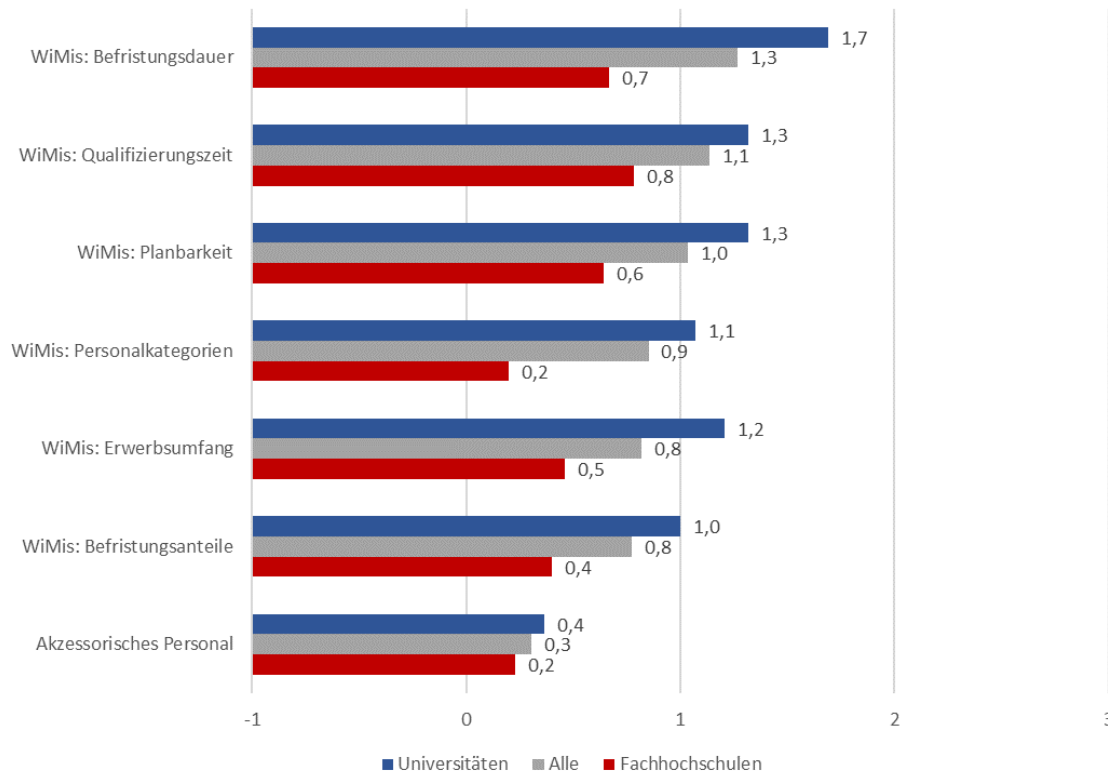


Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=56; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt



Abbildung 4: Wirkungsvergleich nach Hochschultyp



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung:  $n=41$ ; dargestellt ist der Mittelwert der Einschätzungen auf der Skala 3 = klar positiv; 2 = positiv; 1 = leicht positiv; 0 = Stagnation, -1 = Verschlechterung

## 4.4 Nicht intendierte Folgen

In der Literatur wird seit der Novellierung des WissZeitVG regelmäßig auf einige nicht intendierte Folgen der Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hingewiesen (Klovert 2017; Burchard 2017; Bahrdt 2019; Gassmann 2020; Böhme 2022). Vor diesem Hintergrund wurden die von Böhme (2022) dargelegten negativen Folgen des Wandels der Governance der Arbeit nun auf Basis einer Onlineumfrage unter den Personalstellen der staatlichen Hochschulen überprüft. (siehe Abbildung 5).

Die Ergebnisse machen deutlich, dass jedwede zur Auswahl gestellte negative Implikation immer mindestens von drei Personalstellen Zustimmung erhalten hat. Allerdings zeigt sich ebenfalls, dass viele der genannten Aspekte eher nur von einer Minderheit der Befragten als Problem wahrgenommen werden. Ein Teil der Personalstellen hatte zudem Schwierigkeiten einzelne Punkte konkret einzuschätzen. Alles in allem deutet sich damit eine

extrem heterogene Wahrnehmung bzw. Problempertzeption vor dem Hintergrund der in hohem Maße unterschiedlichen Umsetzungspraxis an.

Im Detail sind es vor allem fünf Items, die besonders hohe Zustimmungswerte erhalten. Zwei davon betreffen die interne Organisation der Personalstellen: So beklagen nahezu fast alle Befragten, dass sich der Verwaltungsaufwand bei Einstellungen deutlich erhöht habe. Mehr als zwei von drei Personalstellen sehen ihre Hochschulen dabei mit dem Risikomanagement als eher überfordert an.

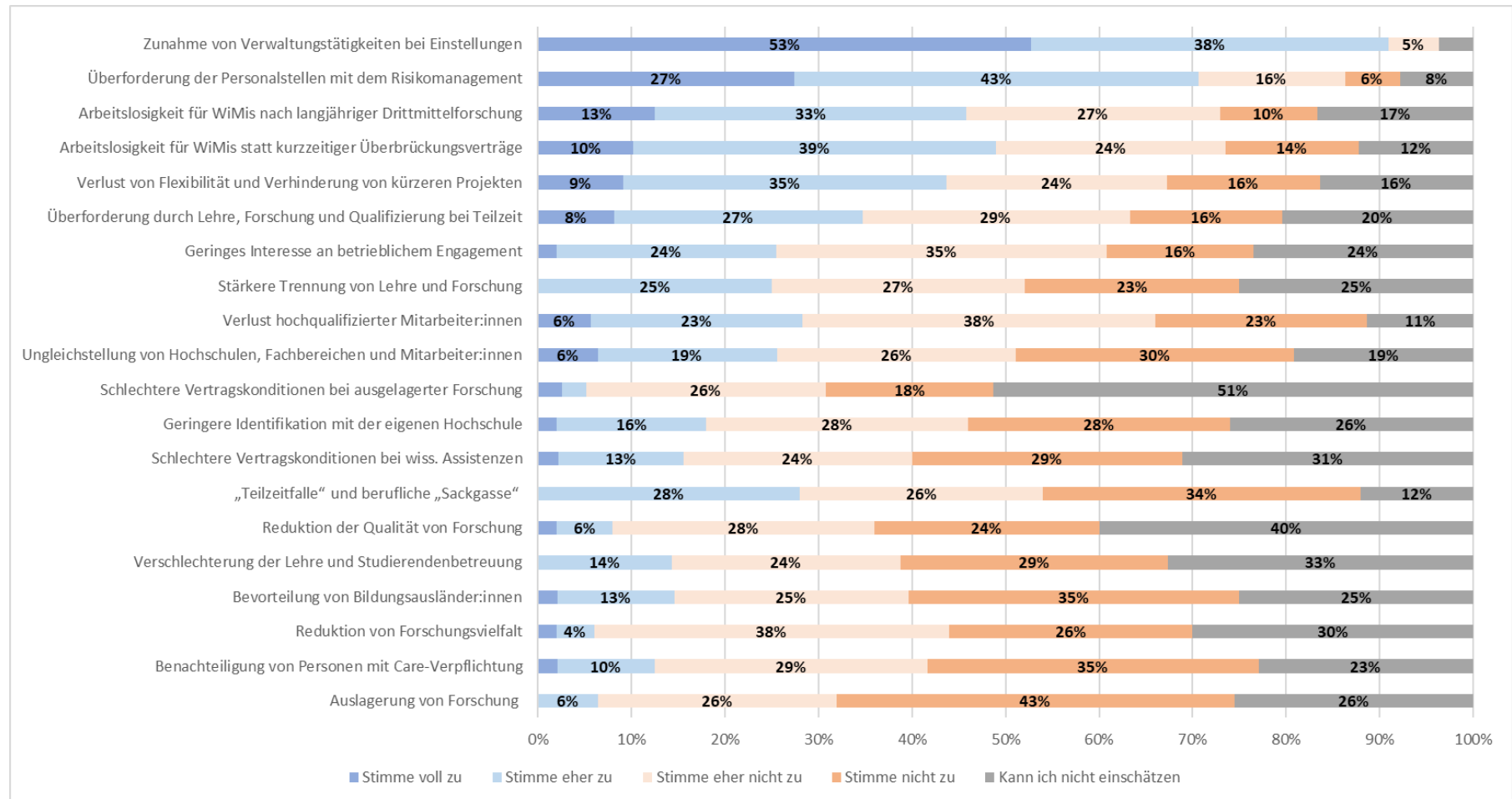
Zwei weitere Items, die hohe Zustimmung erfahren, lassen sich dem Thema Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zuordnen. Denn jeweils etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen nun verstärkt durch Arbeitslosigkeit betroffen seien; zum einen weil langjährige Beschäftigte keine Anschlussverträge erhielten, da diese ein zunehmendes Klagerisiko darstellten und zum anderen, weil kurzzeitige Anschluss- und Überbrückungsverträge an vielen Hochschulen kaum mehr rechtlich umsetzbar seien. Der fünfte Punkt betrifft eine Reduktion von Flexibilität in der Forschung und thematisiert Einschränkungen bei der Durchführung kürzerer Drittmittelprojekte.

Das Antwortverhalten in Bezug auf die zur Auswahl gestellten nicht intendierten Wirkungen unterscheidet sich teilweise deutlich zwischen Fachhochschulen und Universitäten. Dabei erhalten mehr Items eine höhere Zustimmung durch die Personalstellen der Universitäten als durch die Personalstellen der Fachhochschulen, wenngleich sich der Mittelwert über alle Aspekte nur unwesentlich unterscheidet.

So schätzen die befragten Personalstellen von Universitäten viele der genannten Auswirkungen veränderter arbeitsrechtlicher Regulierungen auf die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen stärker negativ ein als die befragten Personalstellen der Fachhochschulen (z. B. Verlust hoch qualifizierter Mitarbeiter:innen, Benachteiligung von Personen mit Care-Verpflichtung, Arbeitslosigkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen nach langjähriger Drittmittelforschungstätigkeit, Arbeitslosigkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen statt kurzzeitiger Überbrückungsverträge).

Auch der Verlust von Flexibilität in der Forschung, die Verhinderung kürzerer Projekte, die Auslagerung von Forschung an Tochtergesellschaften und die Reduktion von Forschungsvielfalt werden aufseiten der universitären Personalstellen stärker wahrgenommen. Des Weiteren sehen sich die Personalstellen von Universitäten häufiger mit dem Risikomanagement bei Vertragsabschlüssen überfordert. Dem gegenüber erhalten die Items „Qualitätsverlust in der Forschung“, „Ungleichstellung von Hochschulen, Fachbereichen, Professuren und Mitarbeiter:innen“, „Überforderung durch Lehre, Forschung und Qualifizierung bei Teilzeitstellen“ und „Stärkere Trennung von Lehre und Forschung“ durch die befragten Fachhochschulen deutlich mehr Zustimmung als durch die befragten Universitäten.

Abbildung 5: Einschätzung nicht intendierter Folgen



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=55; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt

## 4.5 Handlungsempfehlungen

Böhme (2022: S. 38 ff.) stellte auf Basis der durchgeführten Experteninterviews zahlreiche potenzielle Reformanregungen zur Weiterentwicklung der Governance der Arbeit in der Wissenschaft dar. Diese Aspekte wurden – differenziert nach Regelungsbereichen – den befragten Personalstellen zur Einschätzung vorgelegt. In Bezug auf eine mögliche erneute Reformierung des WissZeitVG (siehe Abbildung 6) erhalten zwei Aspekte fast vollständige Zustimmung, nämlich die Schaffung der Möglichkeit von Überbrückungsverträgen und die Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs.

Drei weitere Reformvorschläge werden sehr ambivalent bewertet, jeweils stimmt etwa die Hälfte dem Item zu, während die übrige Hälfte die Option eher kritisch sieht. Das trifft auf die stärkere rechtliche Absicherung einer dauerhaften Befristung in Drittmittelprojekten, die Wiederaufnahme des akzessorischen Personals in den Geltungsbereich des WissZeitVG und eine stärkere Differenzierung nach Art der Mittel bei der Ausgestaltung von Regelungen im WissZeitVG zu.

Die übrigen Vorschläge werden jeweils von einer Mehrheit abgelehnt, darunter auch die gerade von der Arbeitnehmervertretungsseite wiederholt geforderte Angleichung der Befristungen nach § 2 Abs. 1 und 2 WissZeitVG in Bezug auf die Rechte der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

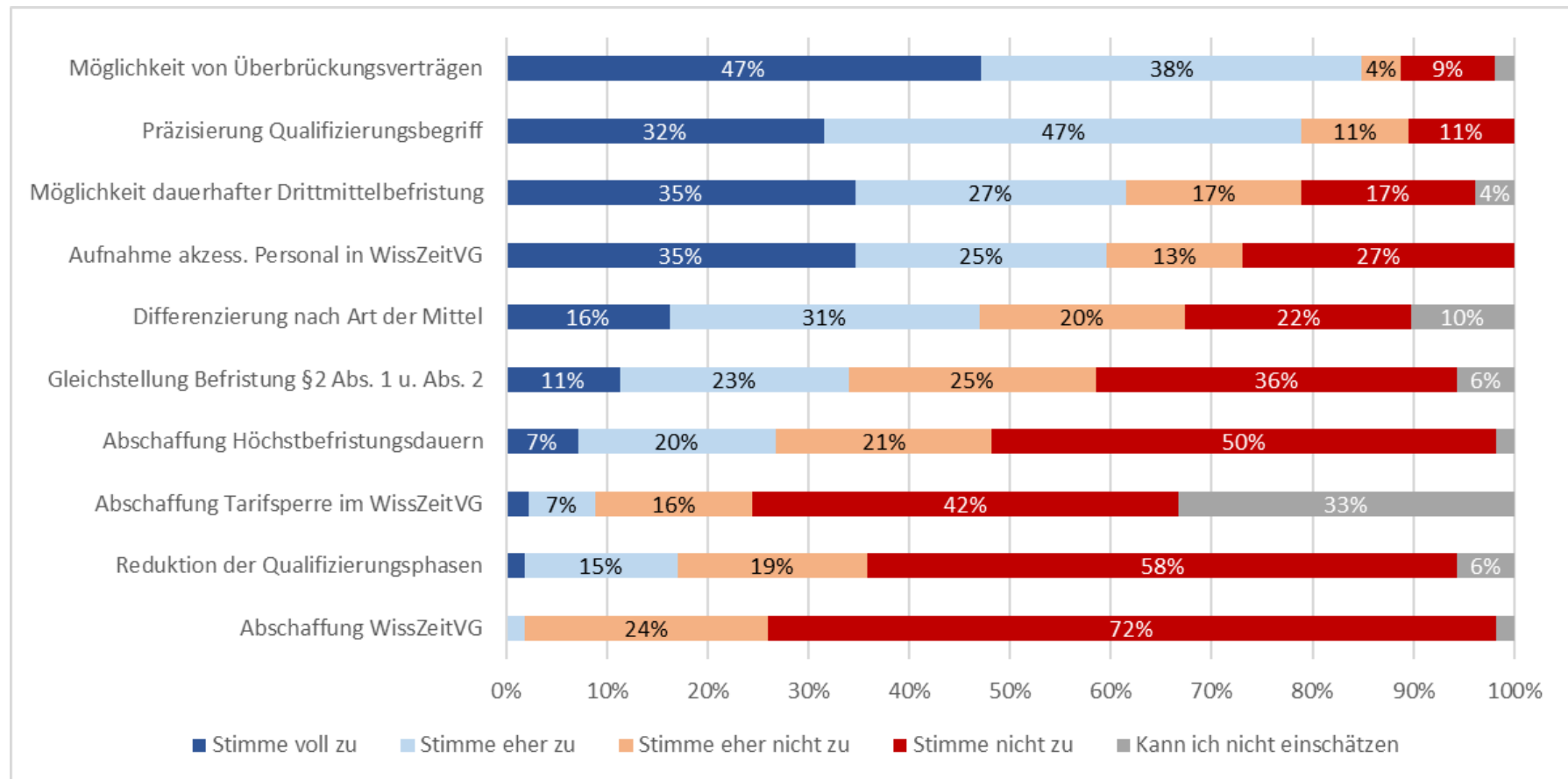
Auch weitere – insbesondere in gewerkschaftlichen Forderungspapieren zu findende Punkte erhalten besonders geringe Zustimmungswerte in der Onlineumfrage: Das trifft zum einen auf die Forderung nach der Abschaffung des WissZeitVG und damit der Sonderbefristungsregeln für die Wissenschaft und zum anderen für die Reduktion der Qualifizierungsphasen und damit für die erhebliche Beschränkung von Befristungsgründen für Post-Docs zu. Ferner lehnen die befragten Personalstellen eine Aufhebung der Tarifsperre aus § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, was es Gewerkschaften ermöglichen würde, vom WissZeitVG abweichende tarifliche Vereinbarungen mit den Arbeitgeber:innen zu treffen, sehr deutlich ab.

Auch hinsichtlich der Bewertung von Reformoptionen zum WissZeitVG unterscheidet sich das Antwortverhalten von Universitäten und Fachhochschulen. Dabei lehnen die befragten Personalstellen von Universitäten die Reduktion der Qualifizierungsphasen, die Aufhebung der Tarifsperre und die Abschaffung der Höchstbefristungsdauer wesentlich vehementer ab als dies die Personalstellen der befragten Fachhochschulen tun.

Die Zustimmung zu den Items „Drittmittelbefristung dauerhaft ermöglichen“, „Wiederaufnahme des akzessorischen Personals in den Geltungsbereich des WissZeitVG“ und „Ermöglichung von Übergangsverträgen“ ist

aufseiten der Universitäten ebenfalls bedeutend stärker ausgeprägt als bei den Fachhochschulen. Dafür formulieren die Personalstellen der Fachhochschulen deutlich stärker den Wunsch nach einer Präzisierung des Qualifizierungsbegriffs.

Abbildung 6: Einschätzung zu Reformanregungen des WissZeitVG



Quelle: eigene Darstellung

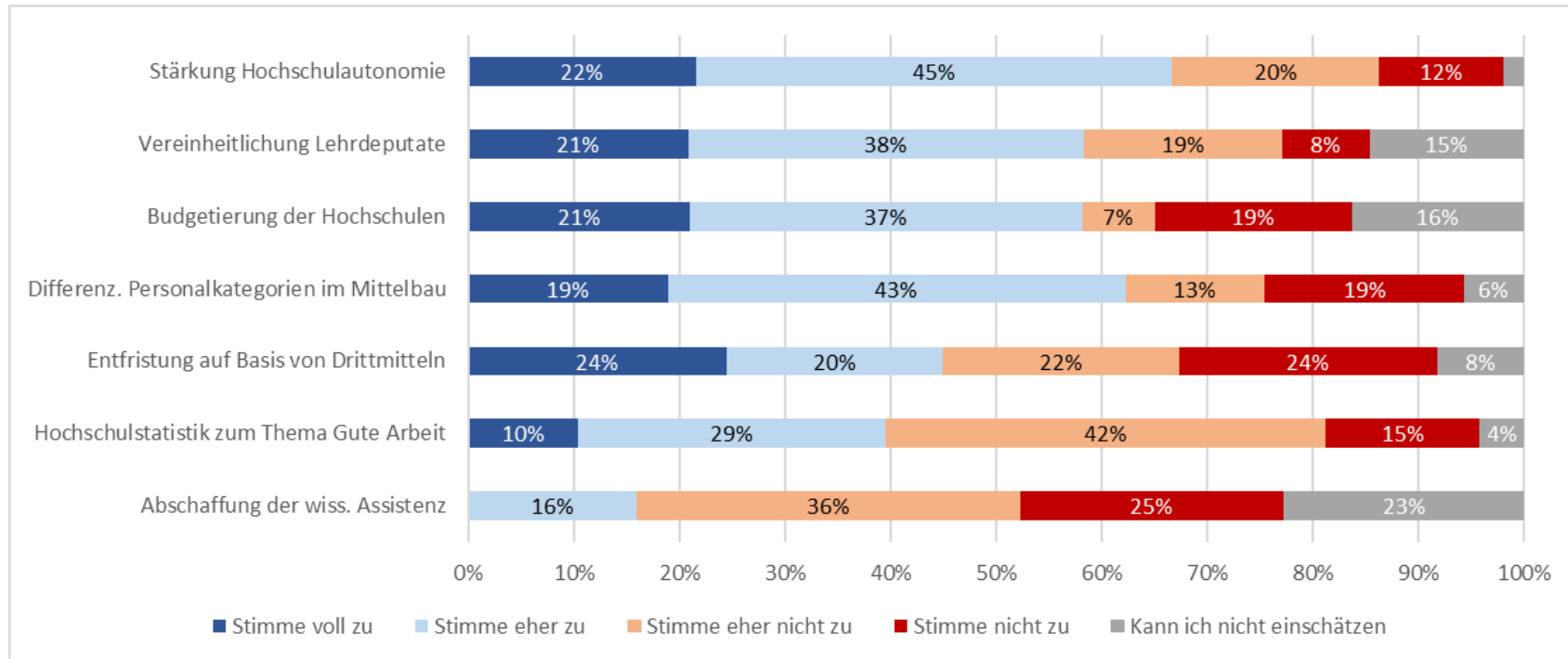
Anmerkung: n=57; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt

Ein zweiter Regelungsbereich, der reformiert werden könnte, betrifft die Landesebene. Hier hatten die Befragten in der Onlineumfrage die Möglichkeit, insgesamt sieben Reformvorschläge zu bewerten (siehe Abbildung 7). Vier davon erhielten von der Mehrheit der Befragten Zustimmung. Das trifft auf eine Stärkung der Hochschulautonomie, die Vereinheitlichung von Lehrdeputaten, die Budgetierung der Hochschulen und die Schaffung differenzierter Personalkategorien für den wissenschaftlichen Mittelbau zu. Die Möglichkeit, an allen Hochschulen wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Basis von laufenden Drittmitteln zu entfristen, wurde dagegen sehr ambivalent bewertet. Hier ist die Zahl der Befürworter und Gegner einer solchen Reformmaßnahme etwa gleich groß.

Die beiden übrigen Punkte (Abschaffung der wissenschaftlichen Assistenz und Einführung einer einheitlichen und verbindlichen Hochschulstatistik zum Thema Gute Arbeit), welche interessanterweise in der Studie von Böhme (2022) vor allem von Arbeitnehmervertretungen eingefordert wurden, werden mehrheitlich durch die befragten Personalstellen abgelehnt.

Die befragten Personalstellen von Universitäten und Fachhochschulen vertreten auch bei den Fragen der landesrechtlichen Regulierung in vielen Aspekten sehr unterschiedliche Standpunkte. So fällt die Ablehnung der Abschaffung der wissenschaftlichen Assistenz und einer einheitlichen und verbindlichen Hochschulstatistik zum Thema Gute Arbeit an Universitäten viel stärker aus als an Fachhochschulen. Während die befragten Personalstellen an Universitäten im Mittel die Schaffung differenzierter Personalkategorien für den wissenschaftlichen Mittelbau sowie die Vereinheitlichung von Lehrdeputaten ablehnen und eine Entfristung auf Basis von Drittmitteln dagegen klar befürworten, fallen die Ergebnisse bei den befragten Fachhochschulen im Durchschnitt genau anders herum aus. Eine Budgetierung der Hochschulen wird von Fachhochschulen, die Stärkung der Hochschulautonomie dagegen von Universitäten positiver eingeschätzt.

Abbildung 7: Einschätzungen zu Reformanregungen auf Landesebene



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=53; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt



Die dritte Regulierungsebene stellen die Kodizes für Gute Arbeit dar. Hier wurden den Befragten in Anlehnung an die Ergebnisse von Böhme (2022: S. 38 f.) insgesamt neun verschiedene Reformoptionen zur Einschätzung vorgelegt (siehe Abbildung 8). Dabei erhalten vier Punkte eine mehrheitliche Zustimmung durch die befragten Personalstellen. Die meisten Befragten wünschen sich Änderungen in Bezug auf die Mindestvertragslaufzeiten. Zum einen sollten hier Ausnahmen für Übergangsverträge grundsätzlich möglich gemacht werden. Und zum anderen wird befürwortet, dass sich die Mindestvertragslaufzeiten stärker an den realen Promotionszeiten orientieren.

Des Weiteren begrüßen es die Befragten mehrheitlich, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter:innen verbindlich über die arbeitsrechtlichen Details ihrer Arbeitsverträge aufgeklärt würden. Auch die Erstellung von Dauerstellenkonzepten für Post-Docs sehen viele Befragte positiv.

Vier weitere Items werden vergleichsweise ambivalent bewertet, jeweils lehnt eine knappe Mehrheit diesen Vorschlag aber ab. Dies trifft auf die stärkere Verbindlichkeit der Kodizes, die Gleichstellung der Qualifizierungsbefristung nach §2 Abs. 1 und der Drittmittelbefristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG in Hinblick auf die Rechtsfolgen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die Anrechnung der Stipendien als Berufserfahrung und die Erhöhung der Mindestwerbsumfänge auf mindestens 65 Prozent zu. Die Abschaffung der Kodizes oder deren Einschränkung z. B. für die Drittmittelforschung wird mit großer Mehrheit abgelehnt.

Erneut zeigen sich Unterschiede im Antwortverhalten der Personalstellen von Universitäten und Fachhochschulen. Während die befragten Personalstellen von Fachhochschulen stärker dazu tendieren, die Verbindlichkeit von Kodizes zu erhöhen, so bewerten die befragten Universitäten Dauerstellenkonzepte für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen wesentlich positiver als ihre Kolleg:innen an den Fachhochschulen. Die ablehnende Haltung gegenüber einer Anrechnung von Stipendien als Berufserfahrung wird hingegen vor allem von den Personalstellen von Fachhochschulen formuliert.

Des Weiteren hatten die Befragten die Möglichkeit, sieben weitere, eher strukturellere Reformoptionen zu bewerten (siehe Abbildung 9). Vier der genannten Items erhielten deutliche Zustimmung durch die Personalstellen – alle sind sie direkt oder indirekt mit einer Verbesserung der finanziellen Situation der Hochschulen verbunden. Das trifft auf die Erhöhung der Grundfinanzierung, die Bereitstellung von Mitteln zur Absicherung der Verlängerungsoptionen bei Drittmittelprojekten durch die Hochschulen bzw. die Drittmittelgeber:innen und die Bereitstellung von Ressourcen zur Absicherung von entfristeten Stellen auf Drittmittelbasis. Ob hierfür auch stärker die Drittmittelgeber:innen (z. B. durch eine verbind-

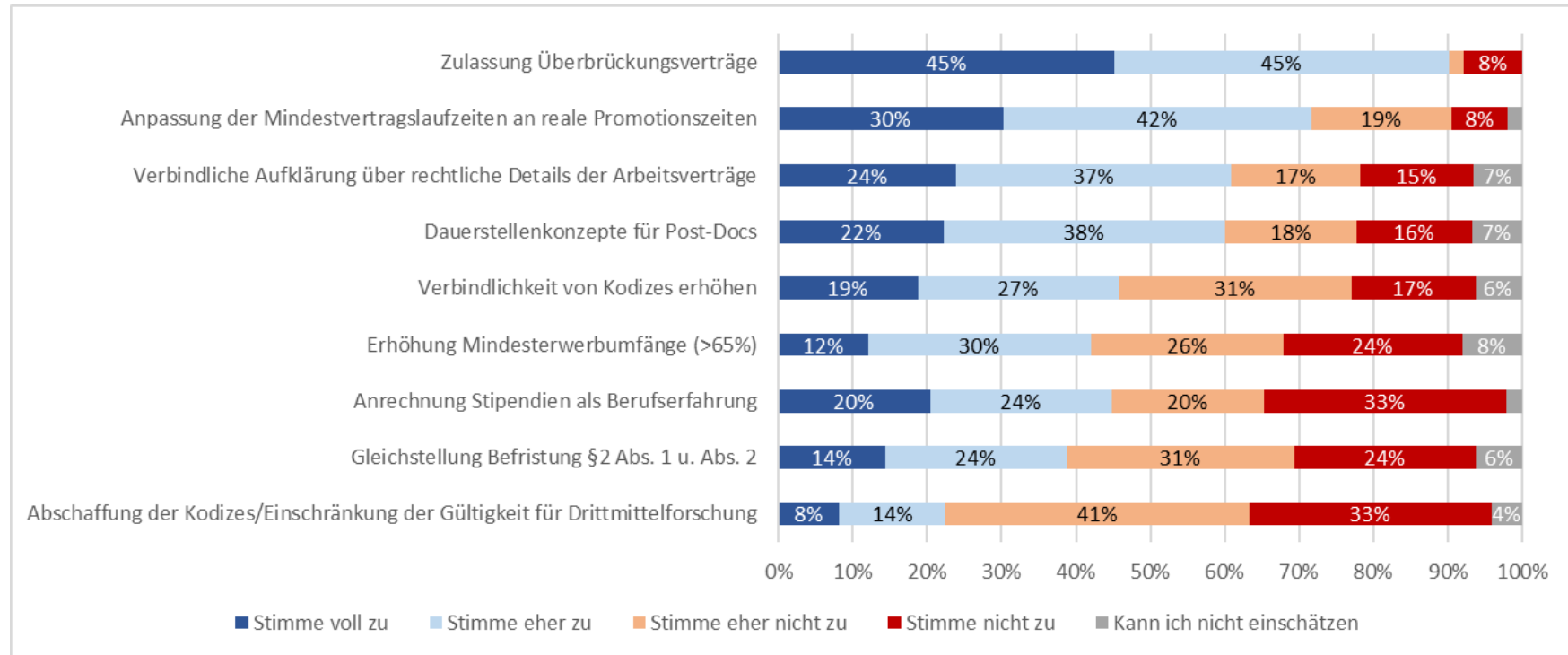
liche Refinanzierungsvereinbarung) in die Verantwortung genommen werden sollen, ist unter den Befragten jedoch umstritten bzw. in Teilen auch unklar.

Auch eine Abkehr von der fiskalischen Outputsteuerung anhand von Zahlen zu Studierenden, Abschlüssen, Promotionen etc. wird jeweils von einer etwas gleich großen Anzahl an Befragten begrüßt, abgelehnt bzw. nicht bewertet.

Der einzige Aspekt, der in dieser letzten Auflistung von Reformoptionen eine deutliche Ablehnung durch die Befragten erfährt, ist die verbindliche Beteiligung der Personalräte in allen Befristungsfragen. Als Begründung wird in einzelnen Kommentaren darauf verwiesen, dass die Beteiligung der Personalräte die Einstellungsvorgänge weiter verzögern und noch komplizierter machen würde.

Hinsichtlich dieser eher an Drittmittel- und Haushaltsgesetzgeber formulierten Reformoptionen zeigen sich im Gegensatz zu den übrigen Aspekten nur minimale Differenzen im Antwortverhalten der befragten Fachhochschulen und Universitäten. Lediglich die Abkehr von der Outputsteuerung wird hier unterschiedlich eingeschätzt: Während Fachhochschulen hier durchaus offener dafür wären, finanzielle Zuweisungen weniger an Kenndaten zu knüpfen, lehnen das die Personalstellen der Universitäten im Mittel leicht ab.

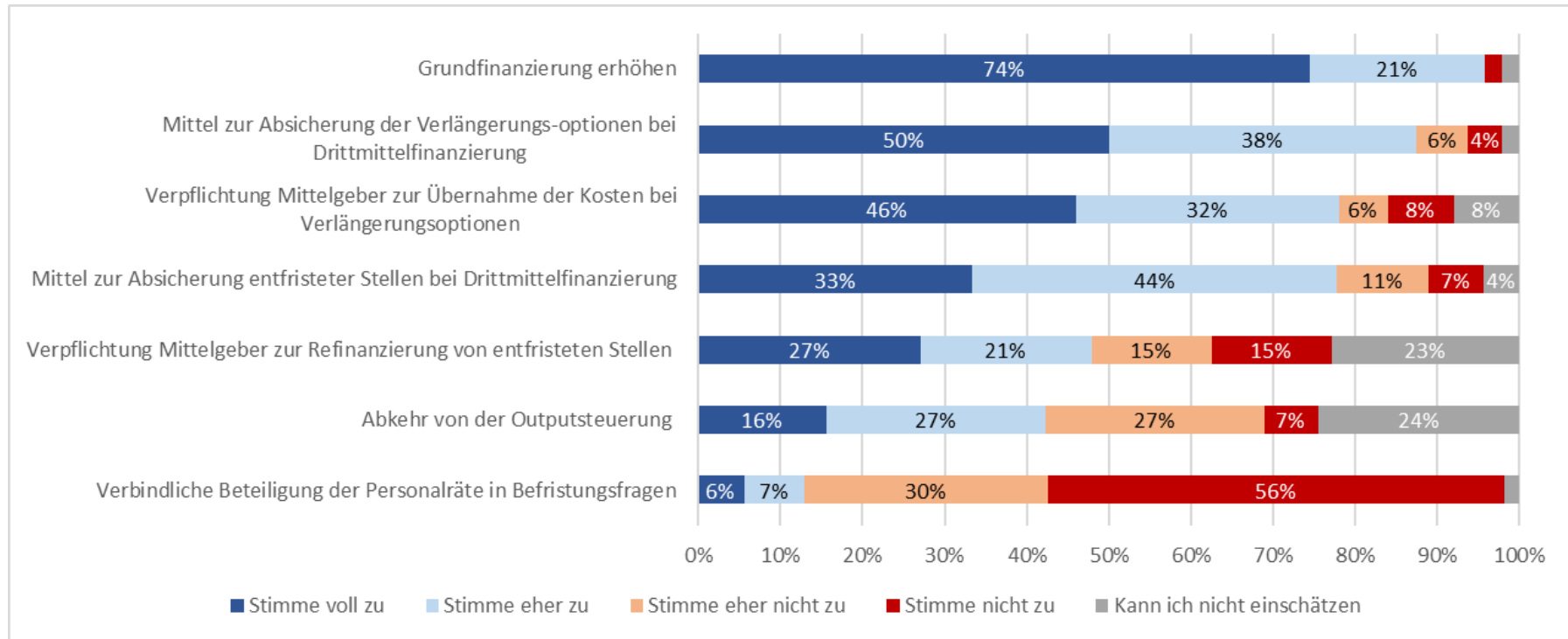
Abbildung 8: Einschätzungen zu Reformanregungen der Kodizes



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=53; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt

Abbildung 9: Einschätzung zu sonstigen Reformanregungen



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: n=54; Abweichungen von 100 Prozent in der Summe sind rundungsbedingt

## 5. Diskussion und Fazit

Ausgangspunkt dieser Studie war die Feststellung, dass sich die Governance der Arbeit an den Hochschulen durch verschiedene Neuregulierungen in den vergangenen Jahren zum Teil erheblich verändert hat (ausführlich Böhme 2022). Diese hatten überwiegend das Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, nachdem in den frühen 2000er-Jahren – angestoßen durch eine Evaluation des WissZeitVG und weitere Studien – eine Debatte über Fehlentwicklungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in Deutschland (hohe Befristungsquote, hohe Anzahl kurzzeitiger Arbeitsverträge) eingesetzt hatte.

Die Ergebnisse der Studien von Gassmann (2020) und von Böhme (2022) bildeten die Grundlage für die Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung. So sollten zum einen erstmals die Sichtweise der Drittmittelgeber:innen auf den Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft erhoben und mögliche Inkongruenzen von Förderbedingungen und arbeitsrechtlicher Regulierung der Hochschulen reflektiert werden. Zum anderen zielte diese Studie darauf ab, die auf Basis qualitativer Interviews mit zahlreichen Wissenschaftler:innen und Arbeitnehmervertretungen sowie wenigen Personalverantwortlichen an 30 Universitäten gewonnenen Thesen quantitativ durch eine Onlineumfrage der Personalstellen staatlicher Hochschulen zu überprüfen.

In Bezug auf die Mittelgeberinterviews fallen die Befunde insgesamt eher ernüchternd aus. Vielen Förderer:innen fehlte ein differenzierter Einblick in die Governance der Arbeit an den Hochschulen und wenngleich einige der geschilderten Herausforderungen bei der Mittelvergabe durchaus bekannt waren, hatten nur wenige Befragte konkrete Bezugspunkte zu den auf Hochschulseite geschilderten nicht intendierten Wirkungen. Landesministerien beschrieben zwar punktuelle Schwierigkeiten bei der Drittmittelvergabe an Hochschulen, wollten aber in der Regel keine konkreteren Angaben machen.

Zudem waren vor allem Drittmittelgeber:innen für Experteninterviews bereit, deren Förderbedingungen bereits vergleichsweise gut an aktuelle Herausforderungen (Refinanzierung entfristeter Stellen, Finanzierung Verlängerungsoption) angepasst sind. Darüber hinaus sahen viele Befragte wenige bis gar keine weiteren Handlungsspielräume, insbesondere eine grundsätzliche Anpassung von Förderzeiträumen an Promotionszeiten wurde überwiegend abgelehnt.

Bundesministerien und Bundesinstitute reagierten leider nicht auf Interviewanfragen, die für die Abwicklung beauftragten Projektträger sahen sich nicht in der Verantwortung, über Förderbedingungen zu sprechen. Dabei wurden gerade diese in anderen Interviews als problematisch bei

der Refinanzierung entfristeter Stellen in der Drittmittelforschung benannt. Auffällig war ferner, dass sich die meisten befragten Mittelgeber:innen (vor allem Stiftungen) eher als unpolitisch beschrieben und sich in Bezug auf die Formulierung politischer Handlungsempfehlungen stark zurückhielten.

In Bezug auf die Bewertung von Reformoptionen bestätigte sich die fünfte These aus der Studie von Böhme (2022: S. 38 f.): Bei vielen Aspekten waren sich die befragten Mittelgeber:innen auffällig uneinig. Die einen Befragten begrüßen eine zunehmende Verschmelzung von Qualifizierungsbereich und Drittmittelforschung, weil deren Programme klar auf die Förderung von Qualifizierungen ausgerichtet seien. Die anderen Befragten befürworten dagegen eine striktere Trennung in einen durch Stipendien unterstützten Qualifizierungsbereich und einen eher forschungsprogrammatisch ausgerichteten Drittmittelbereich.

Auch die Entfristung von Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen und deren fortlaufende Refinanzierung durch Drittmittel wurde ambivalent bewertet. Zum einen bestehe genau darin eine Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer stärkeren Ausdifferenzierung von Personalkategorien in der Wissenschaft. Andererseits sehen sich einzelne Mittelgeber:innen nicht in der Pflicht, entfristete Stellen zu refinanzieren und sehen in der Drittmittelforschung keine hinreichende Berufsperspektive für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen.

Die Befunde der Onlineumfrage der Personalstellen bestätigen hingegen sehr deutlich die qualitativ gewonnenen Thesen der Studie von Böhme (2022). Die erste These – dass sich arbeitsrechtliche Regulierungen nicht nur durch die WissZeitVG-Novellierung, sondern auch durch Reformen auf zahlreichen anderen Ebenen verändert haben – wird durch die Ergebnisse der Onlineumfrage klar bestätigt.

Es wird erstens deutlich, dass eine Fokussierung der Debatte um Gute Arbeit in der Wissenschaft auf das WissZeitVG deutlich zu kurz greift, da die Neuregulierungen auf zahlreichen Ebenen zu finden sind. Insbesondere die Aktivitäten der Bundesländer in ihrer Wissenschaftspolitik sind im Diskurs unterrepräsentiert. So haben 86 Prozent der Personalstellen auch auf der Landesebene Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft wahrgenommen. Dazu zählen eine Kodex-Verpflichtung auf Hochschulebene, Zielvereinbarungen mit dem jeweiligen Wissenschaftsministerium, ein Landeskodex zur Guten Arbeit, Änderungen im Landeshochschulgesetz und die Stärkung der Personalräte im Personalvertretungsgesetz.

Alle genannten Maßnahmen fanden etwa im selben Zeitraum wie die WissZeitVG-Novellierung statt und zielten ebenfalls auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Das gleiche gilt für lokale

auf der Hochschulebene entwickelte Kodizes für Gute Arbeit. So wiesen immerhin 68 Prozent der befragten Hochschulen darauf hin, dass es bei ihnen einen solchen Kodex gebe – unter den befragten Universitäten waren das sogar 92 Prozent. Zusätzlich haben die Personalstellen auch die Rechtsprechung als relevant für den Wandel der Governance der Arbeit im Wissenschaftsbereich eingeschätzt. Insofern muss bei allen Wirkungsbetrachtungen stets das Wechselverhältnis der unterschiedlichen Governance-Reformen in den Blick genommen werden – einen isolierten Effekt einzelner Maßnahmen zu beziffern, erscheint vor dem Hintergrund der hier dargelegten Befunde wenig aussagekräftig.

Zusätzlich zeigt die Onlineumfrage, dass die Personalstellen mit den vorgenommenen Neuregulierungen nur teilweise zufrieden sind. Lokale Kodizes und Maßnahmen der Länder (mit Ausnahme der Stärkung der Personalräte im PersVG) erhalten dabei im Mittel bessere Bewertungen als die WissZeitVG-Novellierung und die Rechtsprechung.

Auch die zweite These – dass erhebliche Differenzen bei der Rechtsanwendung des WissZeitVG und somit hinsichtlich verschiedener Aspekte stark unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen – wird durch die Onlineumfrage bestätigt und in Bezug auf Schwerpunkte der Rechtsanwendung ausdifferenziert. In allen zur Auswahl gestellten Punkten weisen die Antworten der Befragten auf sehr unterschiedliche Rechtsverständnisse hin. Das trifft auf die Auslegung des Qualifizierungsbegriffs des WissZeitVG, das Verhältnis der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 und der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, die Finanzierung der Verlängerungsoption bei Qualifizierungsbefristungen in Drittmittelprojekten, die maximale Dauer der Anwendung der Drittmittelbefristungen und die hierfür notwendigen Voraussetzungen, den Umgang mit Entfristungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, den Bedingungen für das Aufstocken von Arbeitsverträgen und die Einstellung des akzessorischen Personals in Projekten zu.

Die Vielfalt der unterschiedlichen Rechtsauffassung zeigt deutlich, dass die rechtlichen Grundlagen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen und akzessorischen Personals in ihrer derzeitigen Form keine rechtssicheren Rahmenbedingungen darstellen und hier dringender Handlungsbedarf durch den Bundes- und die Landesgesetzgeber besteht.

Die dritte These von Böhme (2022) legte nahe, dass in der Summe trotz aller Reformbemühungen in den meisten Kategorien – mit Ausnahme der Befristungsdauer – nur geringe bis keine Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wahrgenommen werden. Diese Einschätzung wird durch die befragten Personalstellen überwiegend geteilt,

wenngleich es immer auch Standorte gibt, an denen durchaus positive Trends in mehreren Dimensionen festzustellen sind.

Klar wird, dass es an den meisten der befragten Hochschulen insbesondere hinsichtlich der Befristungsdauer und der damit verbundenen Qualifizierungszeit und Planbarkeit Verbesserungen gegeben hat. Etwa die Hälfte der Befragten sieht zudem positive Ansätze in Bezug auf die Personalkategorien, den Erwerbsumfang und die Befristungsanteile – die andere Hälfte nimmt hier eher eine Stagnation wahr.

Überraschend negativ fällt die Bewertung der Arbeitsbedingungen des akzessorischen Personals aus; hier weisen die Ergebnisse auf eine eher dualisierte Entwicklung hin, Verbesserungen für die einen stehen Verschlechterungen für die anderen gegenüber und beide Gruppen sind den Befragungsergebnissen zufolge etwa gleich groß. Die entsprechend wahrgenommenen Entwicklungen werden allerdings durch die Personalstellen wesentlich stärker mit dem WissZeitVG in Verbindung gebracht als das in den Experteninterviews von Böhme (2022) der Fall war. Allerdings sehen auch die befragten Personalstellen einen Kausalitätsmix in der Weise, dass neben der WissZeitVG-Novellierung auch landes- und hochschulbezogene Aktivitäten für Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen verantwortlich sind.

Des Weiteren bestätigt die Onlineumfrage die wenigen quantitativen Daten von Gassmann (2020) für Fachhochschulen. Es deutet sich dabei an, dass der Wandel der Governance der Arbeit vor allem an Universitäten zu leichten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor allem hinsichtlich der Befristungsdauer geführt hat, während die befragten Fachhochschulen in deutlich geringerem Maß als Universitäten intendierte Wirkungen wahrnehmen.

Böhme (2022: S. 34 f.) sprach in seiner vierten These von nicht intendierten Folgen als „Nebenwirkungen“ der veränderten Governance. Auch dieser Punkt konnte durch die Onlineumfrage der Personalstellen bestätigt werden, wenngleich das Auftreten der einzelnen Aspekte in sehr unterschiedlicher Intensität geschildert wird und viele der von Böhme (2022) genannten Aspekte letztlich nur wenige Hochschulen betreffen. Allerdings wurde jedes Item von mindestens drei Hochschulen bestätigt.

Als besonders relevant werden demnach vor allem fünf Aspekte gesehen: Dazu gehören der deutlich gestiegene Verwaltungsaufwand bei Einstellungen in Verbindung mit einer Überforderung der Hochschulen beim Risikomanagement, das häufigere Auftreten von Arbeitslosigkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, da Überbrückungsverträge rechtlich nur noch schwer umsetzbar seien und langjährig befristet Beschäftigte nun vor dem Hintergrund des damit verbundenen Klagerisikos keine Anschlussverträge mehr erhielten. Hinzu kommt eine Reduktion von Flexibi-



lität in der Forschung, vor allem durch Einschränkungen bei der Durchführung kürzerer Drittmittelprojekte.

Bemerkenswert ist, dass sich die befragten Universitäten wesentlich stärker von vielen nicht intendierten Folgen betroffen sehen als die befragten Fachhochschulen. Ein Zusammenhang von Rechtsinterpretation und der Stärke von intendierten und nicht intendierten Effekten ist den Ergebnissen zufolge logisch, lässt sich aber aufgrund der geringen Fallzahlen für die einzelnen Items statistisch nicht nachweisen.

Die fünfte und letzte These von Böhme (2022) besagt, dass die Akteur:innen des Wissenschaftssystems hinsichtlich möglicher weiterer Reformen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vielen Fragen gegensätzlicher Meinung sind. Letztlich hat die Onlineumfrage unter den Personalstellen staatlicher Hochschulen auch diese These bestätigt und zudem mit der Unterscheidung der Positionen von Universitäten und Fachhochschule weitere Differenzierungen vorgenommen. Insgesamt gibt es eher wenige Punkte, die mehrheitlich als gute Reformoption bewertet werden.

Eine Reihe weiterer Aspekte wird sehr ambivalent eingeschätzt. Viele insbesondere gewerkschaftliche Forderungen vor allem hinsichtlich der Mitbestimmung durch Personalrät:innen haben dagegen vonseiten der Personalstellen eher geringe Zustimmungswerte erhalten.

Es bleibt vor dem Hintergrund der Befunde der Eindruck bestehen, dass in dem bestehenden Wissenschaftssystem eine Verbindung von Kriterien der Guten Arbeit mit den Flexibilitätswünschen der Wissenschaft nur begrenzt vereinbar sind, und dass es daher eher grundsätzlicher struktureller Reformen bedarf, um Flexibilität und Gute Arbeit in der Wissenschaft besser miteinander in Einklang zu bringen. Dabei sollten die unterschiedlichen Ausgangslagen und Interessen von Fachhochschulen und Universitäten stärker berücksichtigt werden.

So zeigt sich, dass Universitäten die Rechtslage in vielen Punkten anders interpretieren als Fachhochschulen und dass auch Kodizes für Gute Arbeit bisher vor allem an Universitäten vorliegen. Dass Universitäten vor dem Hintergrund dieser Ausgangslagen sowohl im stärkeren Maß intendierte wie auch nicht intendierte Effekte wahrnehmen als Fachhochschulen erscheint als eine logische Folge des ambivalenten Wechselverhältnisses von arbeitsrechtlicher Regulierung und den Flexibilitätsanforderungen der Wissenschaft, vor allem in der Drittmittelforschung. Entsprechend schätzen die Personalstellen von Universitäten und Fachhochschulen auch Reformoptionen sehr unterschiedlich ein.

Ungeachtet dieses Eindrucks seien auf Basis der Ergebnisse dieser Untersuchung in Verbindung mit den Befunden der Studie von Böhme (2022) abschließend einige Punkte zusammengefasst, die bei einer

Weiterentwicklung der arbeitsrechtlichen Regulierung in der Wissenschaft beachtet werden sollten. Dabei kann allerdings schon vorab darauf verwiesen werden, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vielen Fällen auch mit einer Verbesserung der finanziellen Grundausstattung der Hochschulen einhergehen muss.

### **Überbrückungsverträge**

Als konsensuale Handlungsempfehlung kann festgehalten werden, dass bei einer Weiterentwicklung des WissZeitVG und lokaler Kodizes Überbrückungs- und kurzzeitige Verlängerungsverträge wieder einfacher ermöglicht werden sollten. Hintergrund ist zum einen, dass insbesondere Drittmittelprojekte vielfach aufgrund von Restmitteln kostenneutral verlängert werden und somit auch Mittel für eine Verlängerung der Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen vorhanden wären. Diese Verlängerungen könnten ganz konkret den Abschluss von Qualifizierungsschritten unterstützen und würde demnach zum Vorteil der Beschäftigten sein – sie scheitern aber derzeit vielfach an den rechtlichen Unsicherheiten, die viele Personalstellen bei der Ausstellung von Kurzarbeitsverträgen sehen.

Zum anderen ergeben sich in der Wissenschaft Anschlussoptionen nicht immer direkt nach dem Auslaufen des einen Vertrages. In vielen Fällen sind Anträge gestellt, teilweise bewilligt, aber der Beginn eines neuen Projekts verzögert sich oder eine andere Stelle wird erst in einigen Monaten frei. Auch in solchen Konstellationen braucht es die Möglichkeit, kurzfristige Übergangsverträge rechtssicher abzuschließen. Denn in beiden geschilderten Konstellationen ist Arbeitslosigkeit bzw. der Weggang von der Hochschule vielfach die Alternative für die Beschäftigten. Die Rahmenbedingungen für die Nutzung der Überbrückungs- und Anschlussverträge sollten aber möglichst konkret benannt sein, um Missbrauch vorzubeugen.

### **Konkretisierung Qualifizierungsbegriff**

Die Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs stellt eine zweite weitgehend konsensuale Handlungsempfehlung dar. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Hochschulen bisher sehr unterschiedlich mit dem Begriff umgehen. Dabei erscheint vor allem die zweite Qualifizierungsphase als problematisch. Hier dominieren vielfältige Qualifizierungsziele, da vielfach die kulturellen Vorstellungen der Post-Doc-Phase (Vorbereitung auf die Professur) und die reale Arbeitsteiligkeit an den Lehrstühlen und Instituten auseinanderfallen. Ein Ansatz bestünde hier in einer stärkeren Ausdifferenzierung von Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen in Verbindung mit der Erstellung von Dauerstellenkonzepten auf der Hochschulebene.

Ziel sollte es dabei sein, mehr dauerhafte Stellenoptionen in einer Einheit von Forschung und Lehre zu schaffen. Denn den Ergebnissen beider Studien nach ist anzunehmen, dass es eine Vielzahl an Aufgaben an den Lehrstühlen (Lehre, Drittmittelakquise, Projektmanagement, Forschung) gibt, die de facto Daueraufgaben sind und nicht auf professoraler Ebene, sondern durch Doktorand:innen und Post-Docs erledigt werden. Diese Realität sollte sich auch in der Governance der Arbeit in der Wissenschaft stärker widerspiegeln.

### **Klärung des Verhältnisses von § 2 Abs. 1 zu § 2 Abs. 2 WissZeitVG**

Sowohl diese Untersuchung als auch die Studien von Böhme (2022) und Gassmann (2020) haben das Spannungsverhältnis der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG und der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG thematisiert. Die im WissZeitVG vorgenommene klare Trennung zwischen beiden Befristungsarten ist in der Praxis der Hochschulen in vielen Bereichen nicht mehr so feststellbar. Da zunehmend vor allem an Universitäten auch in Drittmittelprojekten die Qualifizierungsbefristung zum Einsatz kommt bzw. die Drittmittelbefristung durch hohe Auflagen nur noch begrenzt einsetzbar ist, ergibt sich hier sehr deutlicher Reformbedarf.

Die vielfach gewünschte rechtliche Absicherung einer dauerhaften Drittmittelbefristung erscheint jedoch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wenig Erfolg versprechend. Insofern ergeben sich hieraus drei Implikationen:

- Wenn auch in Drittmittelprojekten zunehmend die Qualifizierungsbefristung zum Einsatz kommt, dann müsste sich die Drittmittelforschung auch stärker in einer Weiterentwicklung des Qualifizierungsbegriffs wiederfinden. Die Rechtsinterpretation einiger Hochschulen sieht bisher vor allem kürzere Projekte nicht durch den Qualifizierungsbegriff gedeckt und gerade bei regionalen Mittelgeber:innen sind dreijährige Forschungsprojekte eher die Ausnahme.
- Zudem ergibt sich durch die Nutzung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG für Drittmittelprojekte die Frage der Finanzierung der Verlängerungsoptionen bei Krankheit oder Elternzeit. Dieser Aspekt sollte bundesweit einheitlich geregelt werden. Dabei könnten sowohl die Mittelgeber:innen (z. B. Regelfall der kostenneutralen Verlängerung) oder die Hochschulen (Absicherungsfonds) entsprechende Beiträge leisten.
- Wenn dauerhafte Drittmittelbefristungen eher unwahrscheinlich sind, dann erscheint die Entfristung mit anschließender Refinanzierung durch laufende Drittmittel eine geeignete Option zu sein, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit auch Attraktivierung des Berufsbilds mit den Flexibilitätsanforderungen aufseiten der Hochschulen und einem langfristigen Expertisenaufbau zu verbinden. Hierfür müss-

ten im Rahmen einer Weiterentwicklung der rechtlichen Regularien allerdings einige Anpassungen erfolgen.

Erstens müssten es alle Drittmittelgeber:innen akzeptieren, wenn ihre Mittel zur Refinanzierung eingesetzt werden. Dafür könnten entsprechende Bescheinigungen der Hochschulen entwickelt werden, dass bestimmte Mitarbeiter:innen zwar entfristet wurden, aber nicht durch Haushaltsmittel finanziert sind – und daher auch keine Daueraufgaben übernehmen.

Zweitens müssten auf der Landesebene in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen und Landeshaushaltsordnungen bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden, die eine Entfristung auf der Basis von Drittmitteln – auch ohne dauerhafte Haushaltsdeckung – ermöglichen. Eine Budgetierung der Hochschulen und eine stärkere Hochschulautonomie könnten vermutlich dabei helfen, mehr Handlungsspielräume der Hochschulen für Entfristungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Drittmittelforschung zu schaffen.

Drittens braucht es für diesen Weg aber Instrumente zur finanziellen Absicherung. Wenige Hochschulen bzw. einige Institute haben hier bereits Erfahrungen mit Refinanzierungsfonds, um Mittelausfälle bei entfristetem Personal zu kompensieren. Zu prüfen wäre, inwieweit solche Instrumente auch rechtlich stärker abgesichert und flächendeckend etabliert werden können.

## Literaturverzeichnis

- Bahrdt, Peter Henry (2019): Professorale Oligarchen, prekärer Mittelbau. <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/professorale-oligarchen-prekaerer-mittelbau> (Abruf am 15.6.2022).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2016): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. [www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html](http://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html) (Abruf am 15.6.2022).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken. [www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken.html](http://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken.html) (Abruf am 21.4.2022).
- Böhme, René (2022): Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen. Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen. Abschlussbericht. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Burchard, Amory (2017): Statt Dauerstelle Aus nach zwei Jahren. <https://www.tagesspiegel.de/wissen/ein-jahr-neues-befristungsrecht-in-der-wissenschaft-statt-dauerstelle-aus-nach-zwei-jahren/19385714.html> (Abruf am 15.6.2022).
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2006): Drucksache 16/3438. Berlin.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (2016): Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/handreichung\\_wisszeitvg.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichung_wisszeitvg.pdf) (Abruf am 15.6.2022).
- Gassmann, Freya / Emrich, Eike (2018): Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. In: Soziologie 47, Heft 1, S. 7–25.
- Gassmann, Freya (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: GEW.
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule 4/2011. Hannover: HIS.

- Jongmanns, Georg / Jungermann, Imke (2014): Befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Nordrhein-Westfalen. Kurzfassung des Abschlussberichts: Ein Beitrag zur hochschulpolitischen Diskussion über die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hannover: HIS.
- Joussen, Jakob (2018): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. In: Das deutsche Bundesrecht 10/2018. Nomos Bundesrecht Erläuterungen. Baden-Baden: Nomos.
- Klovert, Heike (2017): Prekär ist immer noch normal: Befristete Jobs an Hochschulen. [www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/befristete-jobs-an-hochschulen-ein-jahr-wissenschaftszeitvertragsgesetz-wisszeitvg-a-1139090.html](http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/befristete-jobs-an-hochschulen-ein-jahr-wissenschaftszeitvertragsgesetz-wisszeitvg-a-1139090.html) (Abruf am 15.6.2022).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krull, Wilhelm / Tepperwien, Antje (2016): Neue Herausforderung für öffentliche und private Forschungsförderung. In: Simon, Dagmar / Knie, Andreas / Hornbostel, Stefan / Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaft. 2. Auflage. Wiesbaden: VS, S. 447–463.
- Lechner, Franziska / Krüger, Anne / Moes, Johannes / Schütz, Anna (2016): Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland. Projektbericht. Berlin: Humboldt-Universität.
- Müller-Glöge, Rudi (2021): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Abschnitt Wissenschaftszeitvertragsgesetz. 21. Auflage. München: Beck.
- Selent, Petra / Schürmann, Ramona / Metz-Göckel, Sigrid (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Klammer, Ute / Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS, S. 331–362.
- Serrano-Velarde, Kathia / Sigmund, Steffen (2021): Drittmittel und die Rationalisierung der Wissenschaft. Eine Forschungsskizze. In: Schluchter, Wolfgang / Bachmann, Ulrich / Schwinn, Thomas (Hrsg.): Theorie als Beruf. Wiesbaden: VS, S. 75–87.

- Simon, Dagmar / Knie, Andreas / Hornbostel, Stefan / Zimmermann, Karin (Hrsg.) (2016): Handbuch Wissenschaftspolitik. Springer Reference Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Springer.
- Statistisches Bundesamt (2020): Mikrozensus 2019. Sonderauswertung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2021): Hochschulstatistiken. [www.destatis.de/DE/Home/inhalt.html](http://www.destatis.de/DE/Home/inhalt.html) (Abruf am 15.6.2022).
- Steidten, Torsten (2017): Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Frankfurt am Main: GEW.

## Autorinnen und Autoren

**René Böhme** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der lokalen Sozialpolitik, vor allem im Kontext von Armut, sozialer Ungleichheit und der Kindertagesbetreuung. Ferner beschäftigt er sich mit Fragen der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und dem Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft.

E-Mail: [rene.boehme@uni-bremen.de](mailto:rene.boehme@uni-bremen.de)

**Irene Dingeldey** ist Professorin und Direktorin des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. In Ihrer Forschung beschäftigt sie sich zum einen mit Fragen globaler Entwicklungsdynamiken von Arbeitsregulierung und zum anderen mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft. Hier liegen ihre Schwerpunkte u. a. bei Themen wie dem Mindestlohn, der Tarifbindung und der Arbeitsmarktpolitik.

E-Mail: [dingeldey@uni-bremen.de](mailto:dingeldey@uni-bremen.de)



**ISSN 2509-2359**