

Befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Nordrhein-Westfalen

Kurzfassung des Abschlussberichts:

Ein Beitrag zur hochschulpolitischen Diskussion über die
Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Bericht

Mai 2014

Kontakt:

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH
HIS-Hochschulentwicklung

Dr. Georg Jongmanns | Tel. 0511/1220-178 | E-Mail: jongmanns@his.de

Imke Jungermann | Tel. 0511/1220-463 | E-Mail: jungermann@his.de

Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his-he.de

20. Mai 2014

„Befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Nordrhein-Westfalen“

– Kurzfassung des Abschlussberichts –

Fragestellung

Die Untersuchung zur „Befristeten Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Nordrhein-Westfalen“ steht im Kontext der breit geführten Diskussion und der zahlreichen Studien über den wissenschaftlichen Nachwuchs¹ und hat sich im Kern mit Arbeitsverträgen – genauer: mit den Laufzeiten der befristeten Verträge – und mit den aus ihnen resultierenden Beschäftigungsverläufen der Wissenschaftler(innen) befasst. Ausgangspunkt war der Befund², dass ein eklatant hoher Anteil der Arbeitsverträge unterjährig angelegt ist, dass also in vielen Fällen in kurzer Folge neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden müssen, um ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis fortsetzen zu können. Um diesen Befund besser zu verstehen, verfolgt die Studie das Ziel, (a) wesentliche strukturelle Merkmale von Beschäftigungsverläufen herauszustellen und (b) die entscheidenden Größen zu benennen, die die Laufzeiten der Arbeitsverträge beeinflussen.³ Darüber hinaus zeigt die Studie Ansätze⁴ auf, die dazu beitragen können, den befristeten Wissenschaftler(inne)n verlässliche Beschäftigungsbedingungen anzubieten.

Ausgangssituation

Um die Beschäftigungsverläufe der Wissenschaftler(innen) untersuchen zu können, wurde auf Personaldaten zurückgegriffen, die die beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen in einem aufwendigen Prozess erfasst, aufbereitet und zur Verfügung gestellt haben. Der Stichtag war der 01.12.2011. Betrachtet wurden Beschäftigungsverläufe im Zeitraum 2002 bis 2011.

Parallel zur Datenanalyse für die beteiligten Einrichtungen wurden die Personalzahlen aus der amtlichen Hochschulstatistik ausgewertet. Im Betrachtungszeitraum 2002 bis 2011 haben sich – wie im Bundestrend – die Personalzahlen der nordrhein-westfälischen Wissenschaftler(innen) deutlich erhöht. Der Bestand des hauptberuflich tätigen Hochschulpersonals ist in dieser Zeit um ein Drittel gestiegen. Der größte Anstieg war mit rund 50 % in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) zu verzeichnen (von 22.774 auf 33.884). Die Beschäftigtenzahl in der Gruppe der Dozent(inn)en und Assistent(inn)en ist im gleichen Zeitraum von 2.134 auf 537 (- 75 %) ge-

¹ Dazu zählen z. B. der Bundesbericht für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der im Jahr 2013 zum zweiten Mal aufgelegt wurde, repräsentative Panel-Untersuchungen, Erhebungen und Befragungen an einzelnen Universitäten, öffentliche Anhörungen in den zuständigen Parlamentsausschüssen auf Bundes- und Länderebene, Stellungnahmen von hochschul-, wissenschafts- und beschäftigungspolitischen Interessensvertretern und selbstorganisierte Interessensvertretungen des wissenschaftlichen Mittelbaus.

² Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Forum Hochschule 4|2011. Hannover: HIS (Seite 73).

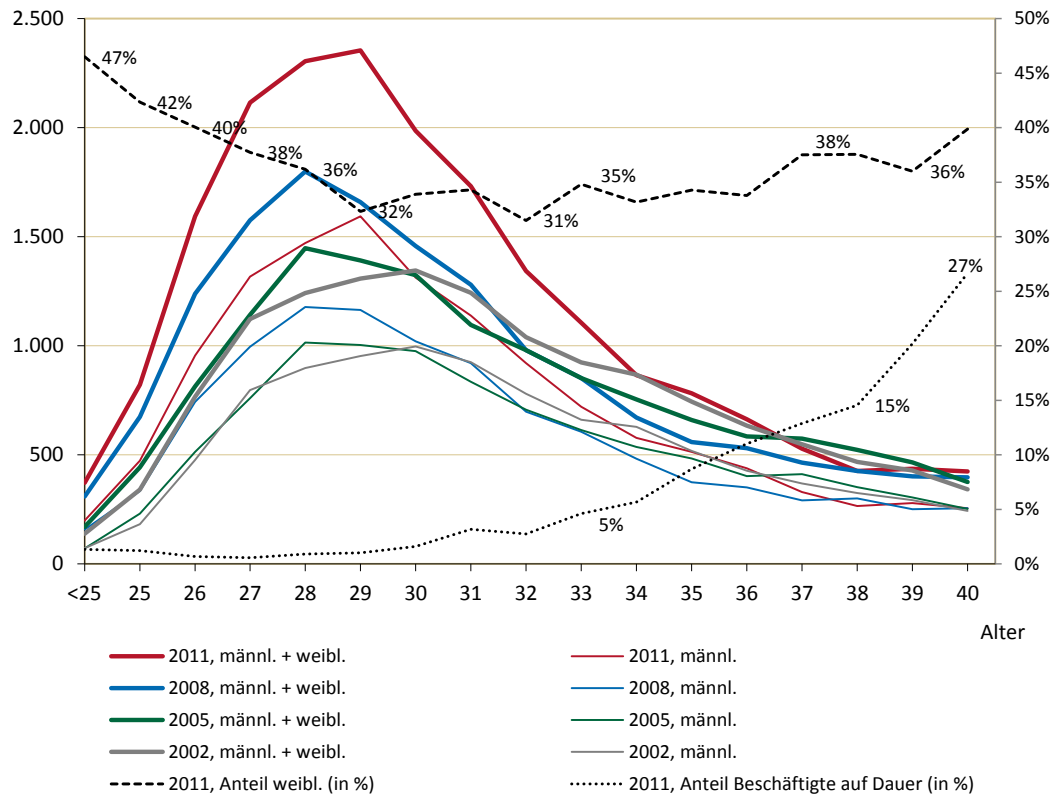
³ Insofern hat die Untersuchung, an der sich zwei Universitäten, zwei Fachhochschulen und zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beteiligt haben, explorativen Charakter. Die Grundlage bilden umfangreiche Personaldaten zu den Beschäftigungsverläufen der Wissenschaftler(innen) und zahlreiche Interviews mit Professor(inn)en und anderen Personen, die aufgrund ihrer geschäftsführenden Positionen für den Abschluss der Arbeitsverträge zuständig sind.

⁴ Die Hinweise leiten sich zum Teil aus den Resultaten der Untersuchung ab; zum größeren Teil ergeben sie sich aus den Erfahrungen mit bereits realisierten Maßnahmen.

sunken. Fasst man beide Personalgruppen zum wissenschaftlichen Mittelbau zusammen, so ist über alle Fächergruppen der Anteil derjenigen,

- die in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, von 81 auf 85 %,
- der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend über Drittmittel finanziert wurden, von 31 auf 40 % und
- der Frauenanteil von 31 auf 39 % gestiegen.

Abb. 1: Wissenschaftlicher Mittelbau (ohne Medizin): Altersverteilung



Quelle: IT.NRW, Referat 513, Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Auswertung

Die Änderungen zeigen sich in allen Fächergruppen und bei allen Hochschulen. Die höchsten Drittmittel-Anteile wiesen im Jahr 2011 die Natur- und Ingenieurwissenschaften auf (52 bzw. 56 %), die anteilig meisten befristeten Wissenschaftler(innen) waren wiederum in den Naturwissenschaften (90 %) und in der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften (jeweils 87 %) beschäftigt, Frauen waren in der Medizin am stärksten vertreten (Anstieg von 38 auf 50 %). Obwohl die meisten Beschäftigten an Universitäten tätig waren, zeigt auch die Zunahme an den Fachhochschulen (+ 131 %) die strukturellen Veränderungen an.

Auch die Altersverteilung beim wissenschaftlichen Nachwuchs macht die gravierenden Veränderungen deutlich (siehe Abbildung 1). Lässt man die Medizin außer Acht, so entfielen im Jahr 2002 auf die 5 stärksten Jahrgänge (die 27- bis 31-Jährigen) 35 % der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau; im Jahr 2011 waren es 42 %. Währenddessen ist die Beschäftigtenzahl bei den 36- bis 40 Jährigen nahezu identisch geblieben und ihr Anteil entsprechend gesunken (von 14 auf 10 %). Es hat sich also eine deutliche Verschiebung hin zu jüngeren Wissenschaftler(inne)n vollzogen.

Beschäftigungsverläufe

Die von den beteiligten Einrichtungen zur Verfügung gestellten Daten geben über die vollständigen Beschäftigungsverläufe derjenigen Wissenschaftler(innen) Auskunft, die zum Stichtag in einem gültigen Arbeitsverhältnis mit mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit standen. Erfasst wurden die ab 2002 abgeschlossenen Arbeitsverträge.⁵ Die im Betrachtungszeitraum 2002 bis 2011 mit anderen Personen abgeschlossenen Verträge wurden nicht erfasst.

Die detaillierten Auswertungen, deren Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden, beziehen sich auf ausgewählte Fächer der beiden beteiligten Universitäten – einerseits wegen der hervorgerufenen Bedeutung der Universitäten für die Bildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, andererseits weil die vorliegenden Daten für die Zwecke der Untersuchung am geeignetsten waren. Ausgewählt wurden drei Fächer aus der Gruppe der Naturwissenschaften, zwei ingenieurwissenschaftliche Fächer, ein Fach der Gesellschaftswissenschaften sowie zwei aus den Sprach- und Kulturwissenschaften; zusätzlich wurden die Gruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften insgesamt betrachtet.⁶ Die meisten Beispielfächer sind an beiden Universitäten vertreten.

Auf der beschriebenen Datengrundlage und unter der skizzierten Fragestellung hat sich der Befund, dass die unterjährigen Arbeitsverträge auffallend häufig auftreten, bestätigt. Die Aussagekraft dieses Ergebnisses allein ist jedoch gering, weil es nicht geeignet ist, die strukturellen Bedingungen, fachlichen Differenzierungsmerkmale und persönlichen Präferenzen zu klären, die in der Befristungspraxis ihren Ausdruck finden und unter denen die kurzen Laufzeiten zustande kommen. Wichtige Ergebnisse der Auswertungen und Verlaufsanalysen sind:

- **Anteil unterjähriger Arbeitsverträge:** Legt man alle abgeschlossenen Arbeitsverträge des Erhebungszeitraums 2002 bis 2011 zugrunde – einschließlich der Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft – liegen die Anteile unterjähriger Arbeitsverträge in den ausgewählten universitären Fächern zwischen 34 % und 62 %. In den Naturwissenschaften liegen die Werte bei 50 %, in den Sprach- und Kulturwissenschaften insbesondere wegen der größeren Bedeutung der wissenschaftlichen Hilfskräfte darüber (Fächergruppe gesamt: 58 %) und in den Ingenieurwissenschaften darunter (bei den beiden ausgewählten Fächern: 41 bzw. 34 %).
- Berücksichtigt man ausschließlich die Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, liegen die Anteile unterjähriger Arbeitsverträge zumeist in einer Größenordnung von ca. 45 bis 50 %, in den Ingenieurwissenschaften i. d. R. darunter (in den beiden Beispielfächern: 26 bzw. 35 %).
- **mittlere Laufzeiten:** Sie reichen fachspezifisch von 11,4 bis zu 16,6 Monaten resp. – wenn man sich auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) beschränkt – von 11,6 bis 18,2 Monaten je Arbeitsvertrag.
- An den beiden betrachteten Universitäten bilden die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), die Dozent(inn)en und Assistent(inn)en sowie die Juniorprofessuren im Verhältnis zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n vielfach eine verschwindend kleine Minderheit. Die Dozent(inn)en und Assistent(inn)en sowie die Juniorprofessuren genießen einen Sonderstatus. Die mittleren Laufzeiten der Verträge aus dem Erhebungszeitraum 2002 bis 2011 betragen fachspezifisch

⁵ Insgesamt wurden 27.400 Arbeitsverträge von 8.700 Personen erfasst; rund 93 % der Verträge waren befristet. Auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) entfielen 74 % und auf die wissenschaftlichen Hilfskräfte 20 % Arbeitsverträge.

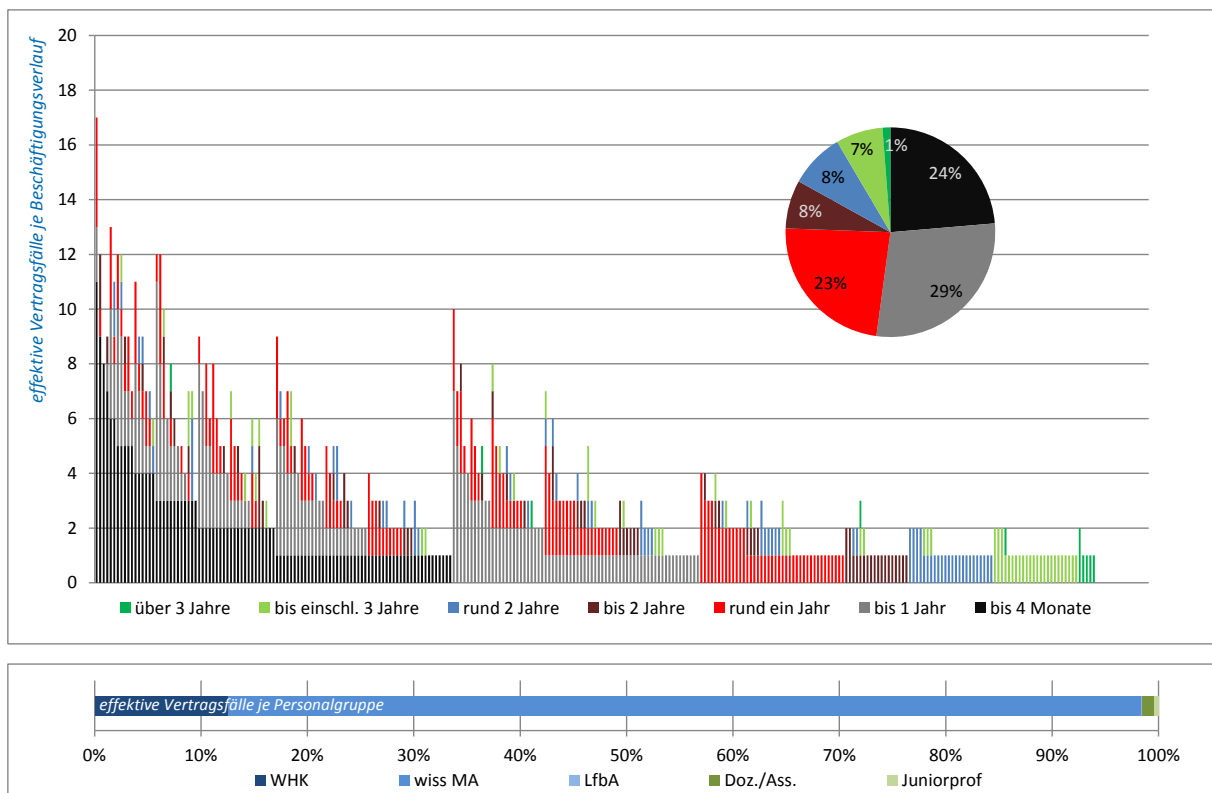
⁶ In die exemplarischen Analysen sind 7.374 befristete Verträge eingeflossen, die in den Jahren 2002 bis 2011 mit 2.771 Beschäftigten abgeschlossen worden sind.

- für die Dozent(inn)en und Assistent(inn)en zwischen 23 und 42 sowie
- für die Juniorprofessuren zwischen 32 und 38 Monaten.

Die LfbA erlangen ausschließlich in der Gruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften eine gewisse Bedeutung. Die mittlere Laufzeit ist annähernd identisch mit dem Wert für die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen).

- **Geschlechterverhältnis:** Betrachtet man das Geschlechterverhältnis bei der Verteilung der Laufzeiten⁷, so ist festzustellen, dass ein Ungleichgewicht zuungunsten der Frauen insbesondere in den Gruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften besteht (dies allerdings nicht in allen Fächern). Bei den beiden ingenieurwissenschaftlichen Fächern lassen sich unterschiedliche Laufzeitverteilungen nur im Detail beobachten. In den anderen exemplarischen Fällen haben Frauen zwar tendenziell häufiger Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr. Dies wird jedoch teilweise durch ein Übergewicht bei längeren Laufzeiten kompensiert.

Abb. 2: Beschäftigungsverläufe von Naturwissenschaftler(inne)n zum Stichtag



Erläuterung: Die Abbildung zeigt für ein typisiertes naturwissenschaftliches Fach, aus welchen Verträgen sich die (am Stichtag laufenden) Beschäftigungsverhältnisse zusammensetzen. Berücksichtigt sind nur effektive Laufzeiten, also faktische Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse. Jeder Balken repräsentiert einen Beschäftigungsverlauf, die Höhe gibt die effektive Vertragszahl je Verlauf an (nicht die chronologische Reihe!) und die Farben stellen die unterschiedlichen Laufzeit-Stufen dar. Das Tortendiagramm zeigt die Anteile der Verträge je Laufzeit-Stufe. Das untere Balkendiagramm zeigt, wie sich die Arbeitsverträge auf die Personalgruppen verteilen.

⁷ Aufgrund des Erhebungsverfahrens, das datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen muss, konnten Auswertungen zum Geschlechterverhältnis nur für die Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n vorgenommen werden, die zum Stichtag 01.12.2011 aktuell waren.

- **Finanzierung:** Es lässt sich keine eindeutige Tendenz feststellen, welche Finanzierungsquelle mit längeren resp. kürzeren Laufzeiten korrespondiert.⁸ In einigen Fächern laufen die haushaltsfinanzierten Verträge länger, in anderen Fächern sind es die drittfinanzierten; und obwohl die Verträge aus studierendenbezogenen Mitteln (Studienbeiträge, Hochschulpakt) tendenziell am kürzesten laufen, gibt es auch Fächer, bei denen sie über die längsten Laufzeiten verfügen. Das bedeutet, dass sich die Mittelnutzung nivelliert. Die in manchen Fächern bestehende grundsätzliche Trennung der Finanzierungsbereiche, aus denen sich eine stärkere Differenzierung der mittleren Laufzeiten ergeben könnte, ist nicht der Standardfall. Mischformen nehmen zu. Die Beschäftigung der Wissenschaftler(innen) im Haushaltsbereich scheint sich an die Modalitäten von Projektfinanzierung und projektförmiger Organisationsweise anzupassen.
- **Taktung:** Von den Vertragslaufzeiten geht eine strukturierende Wirkung aus. Dies gilt insbesondere für die einjährigen Arbeitsverträge in den Natur- und in den Ingenieurwissenschaften (vgl. Abbildung 2); bei den Ingenieuren gilt dies zudem auch für die zweijährigen Laufzeiten. Überschlüssig zwei Drittel der Wissenschaftler(innen) haben im Zeitverlauf mindestens einen 1- oder einen 2-Jahres-Vertrag erhalten.
- **Verteilung kurzfristiger⁹ Laufzeiten:** Die kurzen Laufzeiten verteilen sich ungleichmäßig auf die Beschäftigten. Dies kann man daran erkennen, dass ein Teil der Wissenschaftler(innen) gehäuft und ein anderer Teil gar nicht von kurzen Laufzeiten – in diesem Fall: von Laufzeiten bis einschließlich 1 Jahr – betroffen ist. Nicht betroffen sind rund 30 % der Wissenschaftler(innen) bzw. waren es bis zum Stichtag nicht; die Werte bewegen sich mit Schwankungen in allen Fächergruppen zwischen 25 und 37 %.
- Zwei Drittel der Arbeitsverträge bis einschließlich ein Jahr entfallen auf lediglich rund ein Viertel der Beschäftigten (fachspezifisch zwischen 22 und 29 %). Ein Zusammenhang mit der Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte scheint – wenn überhaupt – nur am Rande zu bestehen. Die Zunahme kurzer Laufzeiten bei längerer Zugehörigkeit ist zwar eine wichtige Ursache, erklärt die Verteilung auf die Beschäftigten aber nicht vollständig. Offenbar gibt es über die Fächergrenzen hinweg einen relativ stabilen Anteil von Beschäftigten, die verstärkt von kurzen Laufzeiten betroffen sind, während die meisten anderen allenfalls zwischenzeitlich in die Situation kommen, einen kurzfristigen Arbeitsvertrag abzuschließen.
- **Unterbrechungen:** Die Kontinuität der dokumentierten Beschäftigungsverläufe ist zumeist hoch bis sehr hoch. Bei fachspezifisch 1,0 bis 3,6 % der Verträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n liegt eine vorherige Unterbrechung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vor.¹⁰ Lediglich die Gruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften liegt mit rund 7 % erkennbar darüber. Da im Rahmen dieser Studie nicht ermittelt werden konnte, aus welchen Gründen Beschäftigungsverhältnisse zwischenzeitlich unterbrochen werden, lassen sich auch keine Schlussfolgerungen ableiten.

⁸ Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden bei dieser Auswertung nur die Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n aus den Jahren 2009 bis 2011 berücksichtigt.

⁹ Welche Laufzeiten als „kurzfristig“ gelten können, hängt von der Perspektive ab. Betrachtet man die Häufigkeiten, bilden die unterjährigen Arbeitsverträge eine abgrenzbare Gruppe. Betrachtet man jedoch den strukturierenden Effekt der Laufzeiten für die wissenschaftliche Qualifizierung, gewähren 1-Jahres-Verträge noch keine mittelfristige Perspektive und sind demnach als kurzfristig einzustufen.

¹⁰ Unterbrechungszeiten von mehr als ein Jahr werden nicht berücksichtigt.

Einflussgrößen

Fragt man nach den Einflussgrößen insbesondere der kurzen Vertragslaufzeiten, muss man zunächst drei wesentliche Strukturelemente beachten, die das Grundmuster der Laufzeiten generell bestimmen. Erstens befinden sich die meisten befristet beschäftigten Wissenschaftler(innen) in der Phase einer fachlich-wissenschaftlichen Qualifizierung, die – wenn sie erreicht wurde – i. d. R. das Ende des Beschäftigungsverhältnisses indiziert. Die befristete Beschäftigung unterliegt also dem Ziel der Qualifizierung und ist darauf angelegt, sich selbst zu beenden. Zweitens erhalten die Wissenschaftler(innen) nur einen Arbeitsvertrag, weil in Forschung, Lehre und teilweise in Administration und technischer Betreuung vielfältige Aufgaben zu erledigen sind. Da sie häufig zeitkritisch, meistens an bestimmte Personen gerichtet und stets – wenn gelegentlich auch nicht hinreichend konkret beschrieben – konkret zu bearbeiten sind, genießen die Aufgaben Vorrang.

Für die Festlegung der Vertragsmodalitäten sind in erster Linie die Professor(inn)en oder andere Fachvorgesetzte verantwortlich. Dies verweist auf das dritte Strukturelement, auf das Lehrstuhlprinzip, das sich u. a. dadurch auszeichnet, dass die Qualifizierung *wissenschaftlich* auf eine Professur zuläuft – was nicht nur für die wissenschaftliche Karriere, wenn sie denn angestrebt wird, sondern insbesondere für die Fokussierung des wissenschaftlichen Wissens entscheidend ist, also auch für diejenigen, für die eine wissenschaftliche Karriere nicht in Frage kommt. Mit der Professur steht und fällt die Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag abzuschließen zu können, und damit steht und fällt zumeist die Möglichkeit, im Wissenschaftssystem (vorübergehend) tätig zu sein.

Die drei Strukturelemente erfahren unterschiedliche Ausprägungen, die situations-, personen- und einrichtungsabhängig variieren. Grundsätzlich lässt sich jedoch feststellen:

- **Honorierung/Entwicklungsoptionen:** Da die Qualifizierung eine Entwicklung des Wissens und der Kompetenzen der Beschäftigten impliziert, wird der Beschäftigungsverlauf als wissenschaftlich-fachliche Bewährung und Erprobung in Forschung und Lehre verstanden. Die Vorstellungen darüber, in welchen Schritten, mit welchen Tätigkeiten und mit welchem Ziel das Wissen und die Kompetenzen erworben und unter Beweis gestellt werden, geben eine zeitliche Strukturierung des Beschäftigungsverlaufs vor. Die Laufzeit von Arbeitsverträgen drückt einen Vertrauensvorschuss durch die Professor(inn)en und bei Abschluss von Folgeverträgen die Bestätigung erbrachter Leistungen aus. Die erste Einflussgröße besteht also in dem Verhältnis zwischen der Honorierung erbrachter Leistungen und den Entwicklungsoptionen, die ein Folgevertrag impliziert. Die Vertragsabschlüsse reflektieren die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung.
- **Fachhochschulen:** Dabei kommen die grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Universitäten und den Fachhochschulen zur Geltung. Die Entwicklungsoptionen an den Fachhochschulen beziehen sich auf einen intern eingeschränkteren Zeithorizont und zugleich auf das berufliche Umfeld außerhalb, sind also außerwissenschaftlich orientiert. Wegen eines fehlenden eigenen Zertifikats für die wissenschaftlich-fachliche Qualifizierung, das die befristete Beschäftigung über die reine Projektbearbeitung hinaus attraktiv machen und letztlich auch begründen könnte, lässt sich die aktuelle Diskussion um die Promotion an Fachhochschulen leicht nachvollziehen.
- **Aufgabenorganisation:** Von großer Bedeutung ist zudem, wie die Aufgaben organisiert werden, die sich aus curricularen Notwendigkeiten, aus den sachlichen Erfordernissen der Forschungs- und Entwicklungsprojekte, aus sozialen Erwägungen der Arbeitsgruppen u. a. m. ergeben. Ein wichtiger Aspekt ist die Verteilung der Aufgaben auf die Beschäftigten. Dabei ist eine eindeutige Trennung von haushaltsfinanzierten Mitarbeiterstellen und Beschäfti-

gungsverhältnissen in temporären Projekten ebenso verbreitet wie die Praxis, dass die Wissenschaftler(innen) sowohl in der Lehre als auch in Projekten mitwirken – sei es zeitlich aufeinander folgend oder zugleich.

- **Fragmentierung/Matching:** Die 1:1-Zuordnung von Projekten oder von Aufgaben in der Lehre über mehrere Jahre zu bestimmten Personen genügt häufig nicht den Komplexitätsanforderungen der Arbeitsorganisation. Diese Anforderungen ergeben sich bspw. aus vorbereitenden Tätigkeiten für neue Forschungsvorhaben oder aus Restarbeiten laufender Projekte, aus einer fachlich gebotenen bestmöglichen Projektbearbeitung (ggf. einschließlich personeller Wechsel), aus einer fairen Verteilung besonderer Belastungen, aus der voraussichtlichen Verbleibedauer des vorhandenen Personals und aus dem zeitlichen Aufwand, um neue Mitarbeiter(innen) zu finden, aus unvorhergesehenen Änderungen und Sonderaufgaben, aus Erwägungen über eine umfängliche methodische, didaktische und thematische Qualifizierung u. a. m. Man hat es mit einer Fragmentierung der (finanzierten) Aufgaben und zugleich mit der Notwendigkeit zu einem *Matching* von Aufgabe, Person, Finanzierung und Qualifikationsstand zu tun. Das Verhältnis von Fragmentierung und *Matching* ist die zweite entscheidende Einflussgröße der Vertragslaufzeiten.
- **Externe Akteure:** Es obliegt zwar den fachlichen Einrichtungen, die anfallenden Aufgaben zu organisieren. Vielfach bestimmen jedoch externe Akteure, ob und wann begonnen werden kann und in welcher Frist ein Ergebnis oder ein Nachweis vorzulegen sind. Mit zunehmender Abhängigkeit von externen Entscheidungen nimmt auch die Fragmentierung und somit die Komplexität der Arbeitsorganisation zu und damit auch die Notwendigkeit, die verschiedenen Aufgabenbereiche kompatibel zu halten. Vor diesem Hintergrund wird die konstatierte Nivellierung der Finanzierungsquellen hinsichtlich der Vertragslaufzeiten (s. o.) nachvollziehbar.
- **Gestaltungsspielräume:** Das *Matching* von Aufgabe, Finanzierung und Person zeigt bei allem Einfluss der Bereitstellung temporärer Mittel, dass es keinen Automatismus gibt, der unmittelbar und ohne weitere Faktoren und Interventionsmöglichkeiten auf die Arbeitsverträge durchschlägt. Dass dem *Matching* auch Grenzen gesetzt sind, belegen die unterschiedlichen Befristungspraktiken, die die Auswertung der Personaldaten kenntlich gemacht haben. Die Abhängigkeit von externen Akteuren lässt sich oftmals nicht mehr mit organisatorischen Mitteln oder finanziellen Puffern kompensieren. Dass die Gestaltungsspielräume nicht immer ausgereizt werden, belegen die unterschiedlichen Praktiken allerdings auch.
- **Normalmaß:** Die Abfolge der Arbeitsverträge hängt davon ab, wie sich die wissenschaftlich-fachliche Entwicklung der Beschäftigten unter dem Primat der Aufgabenerledigung dem Ziel der Qualifizierung nähert. Das alltägliche Bemühen, die wissenschaftlich-fachliche Qualifizierung und die erwartete Aufgabenerledigung in Forschung und Lehre aufeinander abzubilden, schließt zahlreiche Möglichkeiten zu kurzfristigen Arbeitsverträgen ein, die in der Person, in der Sache oder in den äußeren Rahmenbedingungen begründet sind. Aus den beiden Einflussgrößen und den nicht kompensierbaren Elementen der Fragmentierung (Übergangs- und Abschlussfinanzierungen, kurzfristige Aufgaben o. a.) resultiert ein Normalmaß für die Abfolge von Arbeitsverträgen, das sich von Professor(in) zu Professor(in), von Institut zu Institut, von Fach zu Fach unterscheidet. Das Normalmaß ist zwar weder einheitlich bestimmt noch bestimmt es die Beschäftigungsverläufe auf eine einheitliche Weise. Es tendiert jedoch mit zunehmender Komplexität des Verhältnisses von Fragmentierung und *Matching* zu einfach handhabbaren Lösungen, wie die hohe Zahl einjähriger Laufzeiten bestätigt. Überdies impliziert das Normalmaß eine Obergrenze für Laufzeiten, die selbst bei vollauskömmlicher Finanzierung nur in seltenen Ausnahmefällen überschritten wird.

- **Downscaling:** Wenn in jedem Einzelfall auch plausible Gründe vorliegen mögen, eine kurze Laufzeit zu wählen, kann in der Summe eine Situation mit einer deutlich geringeren Plausibilität entstehen. Dies kommt insbesondere in dem Befund zum Ausdruck, dass ein kleiner Teil der Beschäftigten signifikant häufiger von kurzen Laufzeiten betroffen ist als die meisten anderen (s. o.). Das Argument kurzfristiger *Zwischenfinanzierungen* trifft auf diese Beschäftigungsverläufe nicht zu – es sei denn, man betrachtet sie als regelmäßig zwischenfinanziert. Die Ungleichverteilung der kurzfristigen Laufzeiten verweist auf ein *Downscaling* operabler Zeiteinheiten, die zur Wahrung der kontinuierlichen Aufgabenerfüllung und Beschäftigungsverläufe kombiniert werden. Man hat es mit einem *Downscaling* der Zeiteinheiten für bestimmte Aufgaben, mit einem *Downscaling* der Zeiteinheiten, die die finanziellen Verfügbarkeiten für die Fachvorgesetzten kalkulierbar machen, mit einem *Downscaling* der Zeiten für die Qualifizierungsarbeiten (die sich im Zieleinlauf unter den Bedingungen von Abschlussfinanzierungen drängeln) und mit einem *Downscaling* der mittleren Laufzeit zu tun, die mit zunehmender Zugehörigkeit abnimmt. Die kleinskalierten Zeiteinheiten stellen sicher, dass man den Komplexitätsanforderungen jederzeit gerecht werden kann. „Zu jeder Zeit“ bedeutet im Zweifelsfall eben auch eine häufige Folge von kurzen Laufzeiten.

Ansätze für verlässliche Beschäftigungsbedingungen

Die Gestaltung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist ein Qualitätsmerkmal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, das ihre Funktion als Arbeitsgeber und ihre Funktion für die Bildung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft. Notwendige Voraussetzung für qualitätsvolle Beschäftigungsbedingungen ist und bleibt die Verantwortung und das Engagement der Fachvorgesetzten, die in vielen Interviews zum Ausdruck gekommen sind. Da die Wissenschaftler(innen) das Beschäftigungsverhältnis i. d. R. jedoch mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingehen, besteht parallel zur fachlichen eine institutionelle Verantwortung, die über die konkrete wissenschaftliche Arbeitsbeziehung hinausgeht und den organisatorischen Rahmen betrifft, in dem die Beziehung eingebettet ist.

Die Verlässlichkeit sicherzustellen gehört zu den originären Aufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Es obliegt ihrer Lernbereitschaft und ihrer internen Governance, kreative und praktikable Lösungen zu finden und für alle Beteiligten transparent zu halten. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben den Prozess, die Beschäftigungsbedingungen kritisch zu hinterfragen und Lösungen zu etablieren, bereits begonnen. Aus den vielfältigen Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren entwickelt wurden und mit denen eine Verbesserung der Beschäftigungssituation angestrebt wird, lässt sich ein Orientierungsrahmen ableiten, der mittelbar oder unmittelbar auf die Gestaltung der Beschäftigungsverläufe einwirkt. Der Orientierungsrahmen sieht für die Hochschulen zwei Schritte vor. Der erste Schritt besteht darin, Gelegenheiten für organisatorische Lernprozesse zu schaffen:

- Sofern noch nicht geschehen, macht die hochschul- und einrichtungsinterne Sensibilisierung den Anfang. Sie schafft interne Anknüpfungs- und Bezugspunkte für eine weiterführende Auseinandersetzung. Für diesen Zweck eignet sich bspw. eine Befragung der Mitarbeiter(innen).
- Auch weniger aufwendige Einzelmaßnahmen können helfen, auf Problemlagen aufmerksam zu machen und die Akzeptanz für lösungsorientierte Ansätze zu steigern.

- Eine kontinuierliche Selbstbeobachtung kann mittels eines Monitoring durchgeführt werden, das zugleich eine Grundlage für ein Qualitätsmanagement zum wissenschaftlichen Nachwuchs legt.
- Die festgestellten Unterschiede zwischen den Befristungspraktiken (bei ähnlichen Rahmenbedingungen) können überdies zum Anlass für einen fach- und einrichtungsübergreifenden Erfahrungsaustausch genommen werden.

In einem zweiten Schritt geht es darum, auf die identifizierten Einflussgrößen einzuwirken:

- Zunächst wäre zu prüfen, inwiefern die eigenen Budgetierungsmodelle und andere Regularien die Fragmentierung von Aufgaben und Finanzierungswegen verstärken.
- Zweitens wären Finanzierungsinstrumente zu entwickeln, die in der Lage sind, extern erzeugte Risiken abzufedern, um die wissenschaftliche Qualifizierung der Beschäftigten im Zweifelsfall nicht zu gefährden.
- Befristungsrichtlinien setzen Standards, um das Normalmaß der Vertragslaufzeiten kontrollierbar zu halten. Sie reduzieren den Aufwand für die Ausarbeitung von Arbeitsverträgen, erzeugen aber zusätzlichen Kontroll- und Beratungsaufwand.
- Das Vertrauensverhältnis zwischen den Fachvorgesetzten und dem wissenschaftlichen Nachwuchs, auf dem auch das Wechselspiel von Honorierung und Entwicklungsoptionen basiert, kann durch Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Qualifizierungsvereinbarungen und andere Maßnahmen institutionalisiert werden, wodurch die organisatorische Verantwortung einen größeren Stellenwert erlangt.

Wenn darüber hinaus die Rahmenbedingungen wie bspw. Förderrichtlinien und Finanzierungsmodalitäten, die die Hochschulen selbst nicht in der Hand haben, daraufhin überprüft würden, inwieweit sie die Fragmentierung verstärken resp. das *Matching* erschweren, würde es den Hochschulen vermutlich leichter fallen, verlässliche Bedingungen für die Dauer der befristeten Beschäftigung zu schaffen.