studie

DGB-Hochschulreport

Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik

DGB Bundesvorstand | Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit | November 2020 | studie

DGB-Hochschulreport

Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik

**Eine Studie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK)
der Technischen Universität Berlin, gefördert vom DGB Bundesvorstand**

Autor: Dr. Ulf Banscherus

Mitarbeit: Mihály Foki, Olga Golubchykova, Christoph Lakner,
Franziska Lehmann, Lisa Schaak, Mirjam Sorge, Helene Tobias

Berlin, November 2020

Inhalt

Vorwort ... 1

1. Einleitung ... 3

2. Datengrundlage ... 7

3. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ... 8

3.1 Zahlenmäßige Entwicklung des Hochschulpersonals ... 8

3.2 Relationale Entwicklung von Personal und Studierenden ... 9

3.3 Beschäftigte nach Hochschulart, Fächergruppe und Trägerschaft ... 11

4. Hauptberufliches Personal ... 16

4.1 Beschäftigte nach Personalgruppen ... 16

Schlaglicht I: Forschungssituation von Professor*innen ... 18

4.2 Beschäftigte nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit ... 20

Schlaglicht II: Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft ... 23

Schlaglicht III: Internationale Professor*innen in Deutschland ... 25

4.3 Teilzeitbeschäftigung ... 28

Schlaglicht IV: Teilzeitbeschäftigung in wissenschaftsunterstützenden Bereichen ... 31

Schlaglicht V: Wissenschaft zwischen Forschung, Lehre und Managementaufgaben ... 33

4.4 Befristete Beschäftigung ... 34

Schlaglicht VI: Befristung erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... 36

4.5 Drittmittelfinanzierung ... 40

Schlaglicht VII: Juniorprofessor*innen im Fokus ... 42

5. Nebenberufliches Personal ... 47

5.1 Beschäftigte nach Personalgruppe und Geschlecht ... 47

5.2 Lehrbeauftragte ... 49

Schlaglicht VIII: Lehraufträge zwischen Praxisbeispielen und Daueraufgaben ... 50

5.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ... 52

Schlaglicht IX: Datenlücken und Definitionsprobleme ... 53

Schlaglicht X: Arbeiten ohne Tarifvertrag und Personalvertretung ... 55

6. Außeruniversitäre Forschung 58
6.1 Beschäftigte nach Einrichtung und Wissenschaftsgebiet 58
6.2 Beschäftigte nach Personalkategorie, Geschlecht und Staatsangehörigkeit 59
Schlaglicht XI: Arbeitskultur und -atmosphäre am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft 62
6.3 Teilzeitbeschäftigung und Befristung 64
Schlaglicht XII: Promotionsbedingungen am Beispiel der Helmholtz-Gemeinschaft 67
7. Gesamteinschätzung 71
Literatur 74

Vorwort

Die Arbeitsmarktlage für hochqualifizierte Fachkräfte war bis zu Beginn der Covid-19-Pandemie außerordentlich gut. Auch wenn im Grunde fast alle Wirtschaftsbereiche von den Folgen der Pandemie stark betroffen sind, kann mit guten Gründen davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsmarktlage sich gerade für diese Beschäftigten schnell wieder erholen wird. Damit steht der Wissenschaftsbereich auch perspektivisch zunehmend in Konkurrenz zu den Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Das hat auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 anhand verschiedener Studien aufgezeigt: Ungefähr jede*r Dritte möchte lieber in der Wirtschaft mit Forschungsbezug tätig werden, anstatt im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Die häufigste Begründung sind die besseren Beschäftigungsperspektiven. Die Frage nach der Attraktivität der Arbeitsbedingungen muss vor diesem Hintergrund in der Wissenschaft dringend an Bedeutung gewinnen. In einem scharfen Kontrast dazu ist das Wissenschaftssystem seit Jahren von einer zunehmenden Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, unsicheren Perspektiven und in weiten Teilen hohen Anteilen unbezahlter Mehrarbeit gekennzeichnet. Und das betrifft keineswegs nur die wissenschaftlichen Beschäftigten, sondern auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).

Seit Jahren streiten der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), für gute Arbeit in der Wissenschaft und vor allem für mehr Dauerstellen für dauerhaft anfallende Aufgaben. Die Hochschulen müssen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber endlich gerecht werden, besonders angesichts ihrer weitreichenden Autonomierechte. Deshalb gehört das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft auf den Prüfstand.

Die vorliegende sekundäranalytische Studie dokumentiert die Arbeitsbedingungen an Hochschulen sowie an den von Bund und Ländern finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Helmholtz, Leibniz, Fraunhofer und Max-Planck) im Zeitverlauf zwischen 2002 bis 2018 auf Grundlage der Daten der amtlichen Statistik. Sie berücksichtigt, auf Basis der verfügbaren amtlichen Daten sowie ergänzender wissenschaftlicher Studien, alle Beschäftigtengruppen (inklusive der Professor*innen). Die Durchführung erfolgte durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin.

In einem zweiten parallelen Projekt hat der DGB im Herbst 2019 eine Befragung zur Arbeitssituation an den Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten durchgeführt. Dazu wurden in einer quantitativen Onlinebefragung in ausgewählten Bundesländern Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftler*innen (mit Fokus auf den sogenannten akademischen „Nachwuchs") über ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befragt. Mit dem „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND" werden diese Ergebnisse zeitgleich vorgelegt.

Die Projekte wurden von einem Beirat begleitet. Den Kolleginnen und Kollegen, die das Vorhaben mit hoher Kompetenz und großem Engagement unterstützt und beraten haben, gilt mein besonderer Dank. Namentlich danke ich Prof. Dr. Andrä Wolter und Dr. Frank Mußmann sowie Rolf Schmucker und Daniel Gimpel sowie Anne Knauf, Eva Clasen, Fabian Schmidt, Imke Hennemann-Kreikenbohm, Jens Liedtke, Lea Karrasch und Siglinde Hessler. Und natürlich gilt mein ganz besonderer Dank den Projektnehmern selber, Dr. Ulf Banscherus und sein Team haben unter den teilweise schwierigen Bedingungen der Covid-19-Pandemie diese Studie erfolgreich und mit für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehr wertvollen Ergebnissen abgeschlossen. Last but not least danke ich Sonja Bolenius für die Initiative und Gesamtprojektleitung sowie Matthias Neis von ver.di und Stefani Sonntag von der GEW für ihre engagierte Unterstützung.

Die Ergebnisse zeigen, soviel sei vorab verraten, dass bezüglich der Rahmenbedingungen der Arbeit in der Wissenschaft noch deutlich Luft nach oben ist. Das Wissenschaftssystem funktioniert trotz der schwierigen Rahmenbedingungen nicht zuletzt aufgrund der hohen intrinsischen Motivation der Beschäftigten. Diese Beschäftigten haben angesichts ihres hohen Engagements exzellente Arbeitsbedingungen verdient. Die vorliegenden, teilweise ernüchternden Ergebnisse sollen die Gewerkschaften und die Personal- und Betriebsräte bei ihrem Kampf um gute Arbeit in der Wissenschaft unterstützen. Sie sollen der Politik und den Personalverantwortlichen an den Hochschulen, aber auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aufzeigen, wo die Handlungsbedarfe liegen und wo sie besser werden müssen.

Und nun wünsche ich eine anregende Lektüre.

Mit kollegialem Gruße



Elke Hannack
stellvertretende Vorsitzende

1. Einleitung

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Hochschullandschaft in Deutschland massiv verändert. Hierzu haben zahlreiche hochschulpolitische Reforminitiativen von Bund und Ländern genauso beigetragen wie ein deutlicher Anstieg der Studierendenzahlen. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören sicherlich die mittlerweile weitgehend abgeschlossenen Studienstrukturreform im Kontext des Bologna-Prozesses sowie die „Exzellenzinitiative" bzw. „Exzellenzstrategie" zur Förderung der Spitzenforschung. Zusätzlich erfolgte unter dem Leitmotiv des „New Public Management" nicht nur eine Neudefinition des Verhältnisses von Staat und Hochschulen, sondern auch der internen Verfasstheit der Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Zur Abfederung des Zuwachses bei den Studienanfänger*innenzahlen wurden den Hochschulen seitens Bund und Ländern im Rahmen des „Hochschulpaktes zusätzliche Finanzmittel bereitgestellt. Parallel wurden insbesondere auf Bundesebene, aber auch in vielen Bundesländern, die Mittel für die Forschungsförderung deutlich erhöht. Teilweise kam es in den Ländern ebenfalls zu einem Anstieg bei der Grundfinanzierung der Hochschulen (vgl. z. B. Hüther/Krücken 2016; Knie/Simon 2016; Baumgarth/Henke/Pasternack 2016; Banscherus u. a. 2014, 2015). Vor allem aus dem Hochschulpakt sowie den zusätzlichen Mitteln zur Forschungsförderung wurden und werden zahlreiche Beschäftigungspositionen für Wissenschaftler*innen sowie teilweise auch für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) finanziert; die hochschulpolitischen Reformen haben also einen direkten Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation am „Arbeitsplatz Hochschule".

Wettbewerb als Leitbild der Hochschulentwicklung

Ab Ende der 1990er Jahre wurde in Deutschland verstärkt über neue Prinzipien der Hochschulgovernance diskutiert, wobei hier vor allem Fragen der internen Steuerung von Hochschulen, die Neujustierung der staatlichen Aufsicht sowie eine deutliche Ausweitung des Konkurrenzdrucks innerhalb und zwischen den Hochschulen im Zentrum standen. Erreicht werden sollte dies unter anderem durch die Etablierung von leistungsorientierten Mittelverteilungsmodellen, die Einführung einer Leistungskomponente bei der Besoldung von Professor*innen sowie einen höheren Finanzierungsanteil von wettbewerblich vergebenen Drittmitteln. Dabei gilt die Differenzierung der Hochschullandschaft übergreifend als erwünschter Effekt eines verstärkten Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und zugleich – in Verbindung mit der Profilbildung – als Voraussetzung für die Implementation des Wettbewerbsgedankens (vgl. z. B. Meier 2017; Knie/Simon 2016; Banscherus u. a. 2015).

Die Idee von „World Class Universities" als sichtbarem Beispiel der Leistungsfähigkeit nationalstaatlicher Bildungssysteme stellte eine wichtige Triebkraft für die 2005 von Bund und Ländern vereinbarte Exzellenzinitiative dar. Die Exzellenzinitiative, die neben der weiteren Stärkung besonders leistungsfähiger Universitäten auch die Etablierung profilbildender Strukturen an den Hochschulen vorantreiben sollte, hat an sehr vielen Universitäten zu vielfältigen Initiativen und Maßnahmen geführt, unter anderem zur Bildung von Forschungsschwerpunkten sowie der Vertiefung von Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und/oder anderen Hochschulen im In- und Ausland. Bis 2018 stellten Bund und Länder im Rahmen der Exzellenzinitiative Mittel in Höhe von insgesamt 4,6 Milliarden Euro bereit. Für die hochschulpolitischen Wirkungen der Exzellenzinitiative war jedoch nicht allein das Finanzierungsvolumen ausschlaggebend, befürwortende Stimmen betonten vielmehr den Beitrag zu einer funktionalen Differenzierung des deutschen Hochschulwesens im Sinne einer „Bestenauslese". Kritische Stimmen verwiesen hingegen auf eine Verstärkung vertikaler Differenzierungsprozesse, die sich aus einer starken Konzentration der Bewilligungen auf vergleichsweise wenige Hochschulen ergab. Im April 2016 wurde entschieden, die Exzellenzinitiative in modifizierter Weise und unter der Bezeichnung Exzellenzstrategie fortzusetzen und in diesem Rahmen eine dauerhafte finanzielle Unterstützung von ausgewählten Hochschulen durch den Bund zu ermöglichen. Ab 2018 stehen im Rahmen der Exzellenzstrategie für die Förderung von Forschungsclustern und institutionellen Hochschulkonzepten jährlich rund 530 Millionen Euro zur Verfügung, von denen der Bund einen Anteil von 75 Prozent trägt. Somit bedeutet die

Exzellenzstrategie einen dauerhaften Einstieg des Bundes in die institutionelle (Forschungs-)Förderung der Hochschulen (vgl. z. B. Mayer 2016; Knie/Simon 2016; Banscherus u. a. 2009a, 2015).

Insgesamt hat die Exzellenzinitiative bzw. -strategie in Verbindung mit den zahlreichen Förderlinien der Bundesministerien und der Deutschen Forschungsgemeinschaft einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, den Wettbewerbsgedanken auf den verschiedenen Ebenen des deutschen Hochschulwesens, von Hochschulnetzwerken bis zu den einzelnen Wissenschaftler*innen dauerhaft zu verstärken und ihm eine zusätzliche Legitimität zu verleihen. Gleichzeitig hat die gewachsene Bedeutung einer wettbewerblichen Forschungsförderung und ihrer zeitlich befristeten (Dritt-)Mittel dazu beigetragen, die Norm der Projektförmigkeit wissenschaftlicher Arbeit zu verfestigen und die Relevanz dieses Prinzips auch in Bibliotheken, Technik und Verwaltung sowie in den neuen Hochschulprofessionen zu verstärken.

Massive Expansion des deutschen Hochschulsystems

Nicht nur die Bereitstellung zusätzlicher Forschungsmittel in erheblichem Umfang hat zu einem deutlichen Anstieg der Zahl, der an den Hochschulen beschäftigten Wissenschaftler*innen sowie in geringerem Umfang des MTV-Personals, geführt, diese Entwicklung wurde im Bereich von Studium und Lehre zusätzlich durch den Hochschulpakt befördert. Bund und Länder haben den Hochschulpakt 2007 angesichts massiv steigender Studienanfänger*innenzahlen abgeschlossen und den Hochschulen in erheblichem Umfang Mittel für eine Ausweitung des Studienangebots bereitgestellt. Zwar findet in Deutschland – ähnlich wie im internationalen Vergleich – bereits seit den 1960er Jahren eine Expansion der Studierendenzahlen statt, die sich darin ausdrückt, dass in fast jedem Jahr mehr Studienanfänger*innen ein Studium beginnen als im Vorjahr, diese Entwicklung hat sich jedoch etwa seit 2007 deutlich verstärkt. Hierzu haben neben den doppelten Abiturjahrgängen in verschiedenen Bundesländern auch eine höhere Studierneigung der Schulabsolvent*innen sowie ein Zuwachs bei den internationalen Studierenden beigetragen. Der Hochschulpakt wurde mehrfach verlängert und aufgestockt – und 2019 durch den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" faktisch entfristet. Insgesamt umfasst der Hochschulpakt im Zeitraum von 2007 bis 2021 mehr als 38 Milliarden Euro für die Finanzierung zusätzlicher Studienplätze. Ab 2021 werden es jährlich rund 4 Milliarden Euro sein. Die Finanzierung erfolgt ungefähr hälftig durch Bund und Länder, womit de facto ein dauerhafter Einstieg des Bundes in die Grundfinanzierung der Hochschulen umgesetzt wurde (vgl. z. B. Mayer 2016; Wolter 2014; Banscherus u. a. 2014). Mit den Mitteln des Hochschulpaktes, der Exzellenzinitiative und weiterer Förderlinien wurden vor allem Stellen für – überwiegend befristet eingestellte – wissenschaftliche Mitarbeiter*innen geschaffen, hinzu kamen in geringerem Umfang Stellen für Lehrkräfte mit für besondere Aufgaben sowie MTV-Personal. Vor allem an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaft hat sich in den vergangenen Jahren auch die Zahl der Professor*innen erhöht.

Der hohe Anteil befristeter Stellen wird insbesondere seitens der Gewerkschaften und Vertreter*innen von Mittelbauinitiativen als dysfunktional kritisiert, da durch die hohe Personalfluktuation wichtige Kompetenzen in Lehre und Forschung verloren gingen. Zugleich wird die fehlende berufliche Planungssicherheit befristeter Beschäftigungen als belastend für die Beschäftigten problematisiert. Gerade nach der Entfristung des Hochschulpaktes durch den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken wäre es nun Zeit für einen „Entfristungspakt". Bisher stoßen entsprechende Forderungen in Wissenschaftspolitik und Hochschulen allerdings eher auf verhaltene Resonanz. Die Frage befristeter Beschäftigungen wird also auch weiterhin ein wichtiges Thema im Kontext der Diskussion um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in einem expandierten Hochschulsystem bleiben.

Veränderte Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst

Während die bisher beschriebenen Entwicklungen in erster Linie das wissenschaftliche Personal an Hochschulen betreffen, wirkt sich im MTV-Bereich teilweise eine Veränderung der generellen Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst aus. Traditionell galt der öffentliche Dienst in Deutschland als eine Art Gegenmodell zur Privatwirtschaft, wozu sicher auch eine nahezu flächendeckende Tarifbindung sowie die in fast allen öffentlichen Betrieben existierenden Personalvertretungen beigetragen haben. Lange konnten die Beschäftigten im Gegenzug zu den im Vergleich zur Privatwirtschaft häufig niedrigeren Gehältern vom Staat als Arbeitgeber neben einem sicheren Arbeitsplatz auch die Anerkennung und Wertschätzung der erbrachten Leistungen erwarten. Im öffentlichen Dienst sind zudem überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, was allerdings für Führungspositionen nicht in entsprechender Weise gilt. Dieses Grundprinzip ist in der Vergangenheit recht weitgehend erodiert. Hierzu hat neben einer veränderten Arbeitsorganisation vor allem die deutliche Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere durch eine Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung und befristeten Arbeitsverträgen sowie teilweise auch durch Outsourcing, beigetragen. Hierbei sticht der Einsatz von Befristungen besonders heraus. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft sind Neueinstellungen im öffentlichen Dienst häufiger befristet. Da zugleich die Übernahmewahrscheinlichkeit im öffentlichen Dienst geringer ist als in der Privatwirtschaft, wird die Befristung im öffentlichen Dienst in erster Linie als Instrument der flexiblen Personalanpassung betrachtet, zum einen zur Anpassung an sich mitunter kurzfristig verändernde Bedarfslagen, zum anderen aber auch als Reaktion auf das Fehlen von dauerhaft besetzbaren Planstellen. Der hohe Anteil befristeter Beschäftigungen in öffentlichen Einrichtungen, der auch an vielen Hochschulen im MTV-Bereich praktiziert wird, dient somit vor allem als Instrument zur flexiblen Anpassung des Personals an temporär bestehende Bedarfe (vgl. Hohendanner/Ramos Lobato 2017; Vogel/Pfeuffer 2016; Briken et al. 2014).

Anlage der Untersuchung

Vor dem Hintergrund der zuvor skizzierten hochschulpolitischen Entwicklungen, die sich grob in einem Spannungsfeld aus Wettbewerb und Expansion verorten lassen, kann es nicht überraschen, dass seit einigen Jahren verstärkt – und durchaus kontrovers – über die Diagnose einer „Prekarisierung" wissenschaftlicher Arbeit diskutiert wird und dieser Befund in weiten Teilen auch auf die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung übertragen wird. Kritisiert wird gerade auch die Zunahme atypischer Beschäftigung – vor allem Befristung und Teilzeit – auf allen Ebenen (z. B. Stiftungsprofessor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragte) und in allen Bereichen (auch in Verwaltung, Technik und Wissenschaftsmanagement). Die Diskussion wird jedoch häufig losgelöst von übergreifenden empirischen Befunden geführt, wozu neben dem Fehlen eines regelmäßigen übergreifenden Monitorings die sowohl in der Hochschulpolitik als auch in weiteren Teilen der Hochschulforschung dominierende punktuelle Betrachtung einzelner Beschäftigtengruppen im Rahmen von Berichtssystemen oder einzelnen Untersuchungen beiträgt.

Für den vorliegenden Projektbericht wurde deshalb eine Analyse der verfügbaren Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik durchgeführt, die alle Personalgruppen (Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte, Personal in Technik und Verwaltung usw.) in einer möglichst einheitlichen Weise berücksichtigt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf verschiedenen Aspekten der Beschäftigungssituation (z. B. Befristung, Arbeitsvolumen und Drittmittelfinanzierung) des hauptberuflichen Personals, sowohl in der Wissenschaft als auch im MTV-Bereich (Kapitel 4: Hauptberufliches Personal). Hier wird die Situation überwiegend in einer vergleichenden Perspektive nach Personalgruppen sowie teilweise nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Hochschularten differenziert dargestellt. Ergänzend wurden auch Auswertungen für das nebenberufliche wissenschaftliche Personal durchgeführt und hier insbesondere bestehende „Datenlücken" und Forschungsdesiderate (insbesondere bei Lehrbeauftragten und studentischen Beschäftigten) aufgezeigt (Kapitel 5: Nebenberufliches Personal). Die Befunde werden durch die Einbeziehung der Ergebnisse vorhandener Studien zur Arbeitssituation in der Wissenschaft in Form von „Schlaglichtern" sowie die Berücksichtigung der vier großen öffentlich finanzierten

außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft) kontextualisiert und ergänzt (Kapitel 6: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen).

Diese Perspektive erlaubt nicht nur Vergleiche zwischen Personalgruppen und unterschiedlichen Typen wissenschaftlicher Einrichtungen, sondern zeichnet durch den vergleichsweise langen Betrachtungszeitraum von 2002 bis 2018 auch zeitliche Entwicklungen nach. So kann dieser Bericht trotz aller notwendigen Beschränkungen im Rahmen einer Kurzstudie einen Beitrag dazu leisten, die Arbeits- und Beschäftigungssituation an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus einer übergreifenden Betrachtungsweise zu dokumentieren; was wiederum einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem Gesamtbild der Arbeitsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem insgesamt darstellen könnte.

2. Datengrundlage

Der vorliegende Bericht basiert im Wesentlichen auf eigenen Auswertungen der Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik, für die das webgestützte Informationssystem „ICEland“[1] genutzt wurde, das im Auftrag der Wissenschaftsressorts der Länder vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover betrieben wird. Das Kürzel ICE steht für „Information, Controlling, Entscheidung“. Über das Informationssystem, das auch von Forscher*innen genutzt werden kann, ist die flexible Tabellengenerierung möglich, mit deren Hilfe aus dem vorhandenen Datenbestand interaktiv (nahezu) beliebige Tabellen zusammengestellt werden können. Aus Datenschutzgründen werden alle Tabellenfelder auf ein Vielfaches von fünf auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt zu einem geringfügigen Informationsverlust. Unter anderem können in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten, wenn man die gerundeten Werte aufsummiert.

Im Rahmen der Analysen, die zur Erstellung dieses Berichts durchgeführt wurden, ist eine Vielzahl von Tabellen entstanden. Diese bilden die Entwicklungen bei der Beschäftigungssituation an Hochschulen im Zeitverlauf differenziert nach Personalgruppen ab. Eine vollständige Abbildung der entsprechenden Befunde würde jedoch den verfügbaren Rahmen dieser Untersuchung sprengen. Deshalb wurden die Tabellen in einem gesonderten Datenbericht zusammengefasst, der zusätzlich auch Auswertungen der wichtigsten Merkmale für alle Bundesländer umfasst.[2]

Zur Ergänzung wurden – insbesondere in den „Schlaglichtern“ – auch die Ergebnisse weiterer Studien einbezogen. Hier werden die jeweiligen Quellen gesondert angegeben. Die Angaben zur den außeruniversitären Forschungseinrichtungen basieren schließlich – ebenfalls mit Ausnahme der „Schlaglichter“ – auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2018.

---

[1] Siehe Website des Informationssystems: https://iceland.dzhw.eu [06.11.2020]

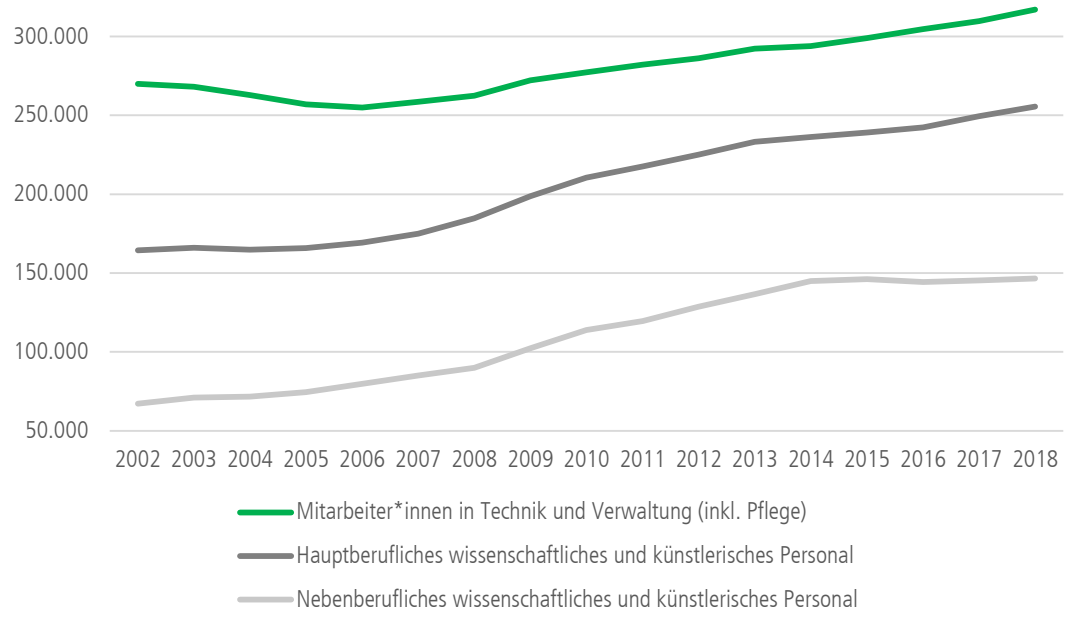
[2] Den Datenbericht haben Olga Golubchykova, Mihály Foki und Helene Tobias erstellt. Er steht auf der Website des DGB zur Verfügung; Webdokument: https://www.dgb.de/-/vKX [06.11.2020]

3. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

3.1 Zahlenmäßige Entwicklung des Hochschulpersonals

Zwischen 2002 und 2018 ist beim Hochschulpersonal ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen (vgl. Abb. 3.1): Die Zahl der Angehörigen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist in diesem Zeitraum kontinuierlich angestiegen, von ca. 164.000 Beschäftigten im Jahr 2002 auf ca. 256.000 Personen 2018. Besonders stark war der Anstieg zwischen 2007 (ca. 175.000 Personen) und 2013 (ca. 233.000 Personen), was in erster Linie auf die Expansion bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen zurückzuführen ist (vgl. Abb. 4.1). Parallel zur Zahl der Hochschulbeschäftigten ist auch die Zahl der Studierenden stark angestiegen, insbesondere zwischen 2008 und 2014. Waren zwischen 2002 und 2007 noch jeweils zwischen 1,9 und 2,0 Millionen Studierende an den Hochschulen in Deutschland eingeschrieben, so waren es 2010 bereits rund 2,3 Millionen und 2011 rund 2,5 Millionen. Im Jahr 2014 war die Zahl von rund 2,7 Millionen Studierenden erreicht, diese stieg zwar weiter an – bis 2018 auf fast 2,9 Millionen, der relative Anstieg war seither allerdings schwächer als in den Jahren zuvor. Unabhängig davon waren im Jahr 2018 so viele Studierende immatrikuliert wie niemals zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik.

Abb. 3.1: Entwicklung des Hochschulpersonals 2002 bis 2018

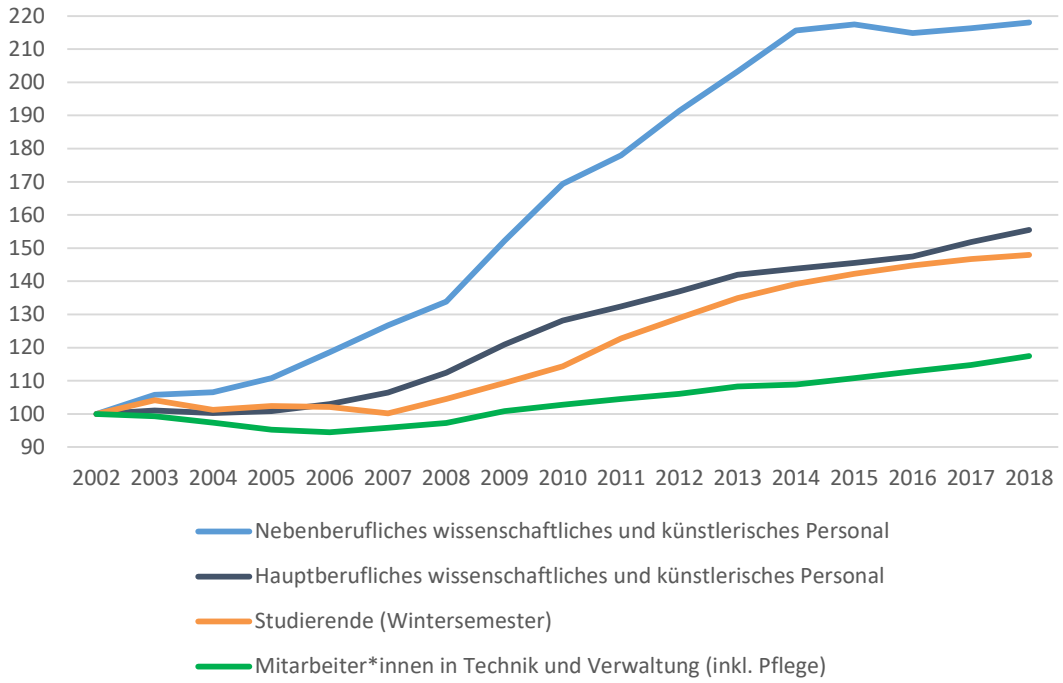


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

In der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) ist die Beschäftigtenzahl zunächst von ca. 270.000 Personen im Jahr 2002 auf ca. 255.000 Personen im Jahr 2006 zurückgegangen und danach wieder stetig angestiegen, bis auf ca. 317.000 Beschäftigte im Jahr 2018 (vgl. Abb. 3.1). Zu dieser Dynamik hat besonders der starke Zuwachs beim Verwaltungspersonal beigetragen (vgl. Abb. 4.2). Beim nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal, dem insbesondere auch die Lehrbeauftragten zugeordnet sind, hat sich die Zahl der Angehörigen zwischen 2002 und 2018 von ca. 67.000 auf ca. 147.000 Personen mehr als verdoppelt. Hier lag der Schwerpunkt der Entwicklung im Zeitraum von 2008 (ca. 90.000 Personen) bis 2014 (ca. 145.000 Personen).

3.2 Relationale Entwicklung von Personal und Studierenden

Abb. 3.2: Entwicklung des Hochschulpersonals und der Studierenden 2002 bis 2018 (Index: 2002=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Nimmt man ergänzend zur zahlenmäßigen Entwicklung eine relative Perspektive ein und berücksichtigt hierbei auch die Veränderungen bei der Zahl der Studierenden, so wird deutlich, dass die Expansion beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal einen ähnlichen Verlauf hatte wie bei den Studierenden (vgl. Abb. 3.2). Beide Gruppen von Hochschulangehörigen sind zwischen 2002 und 2018 ungefähr um 50 Prozent gewachsen. Im Vergleich hierzu war der Zuwachs bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) deutlich schwächer. Hier wird im Jahr 2018 nur ein Indexwert von 117 erreicht – was aber immerhin noch einem Zuwachs bei den Beschäftigtenzahlen von fast einem Fünftel entspricht. Besonders stark war die Expansion hingegen beim nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, bei dem 2018 ein Indexwert von 217 erreicht wurde. Auffällig hierbei ist, dass der Anstieg in erster Linie zwischen 2008 und 2014 erfolgt ist, somit also zu einer Zeit, in der die Zahl der Studierenden – zum Teil aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge, zum Teil aber auch aufgrund eines Anstiegs der Studienanfänger*innenquote (vgl. Wolter 2014) – besonders stark angestiegen ist. Seitdem bei den Studierendenzahlen – etwa ab 2014 – ein Abflachen der Wachstumsdynamik zu verzeichnen ist, ist auch die Zahl der Angehörigen des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals nicht in relevantem Maße weiter angestiegen.

Tab. 3.1: Studierende, Wissenschaftliches Personal und MTV-Personal (inkl. Pflege) je Professor*in 2002 bis 2018

Jahr	Studierende	Wissenschaftliches Personal			MTV-Personal (inkl. Pflege)
		haupt-beruflich	neben-beruflich	Vollzeit-äquivalente[#]	
	Angaben je Professor*in (hauptberuflich)				
2002	51,2	4,3	1,8	4,1	7,1
2003	53,2	4,4	1,9	4,1	7,1
2004	51,1	4,3	1,9	3,9	6,8
2005	52,5	4,4	2,0	4,0	6,8
2006	52,5	4,5	2,1	4,1	6,8
2007	51,1	4,6	2,2	4,2	6,8
2008	52,5	4,8	2,3	4,3	6,8
2009	52,8	4,9	2,5	4,4	6,8
2010	53,5	5,1	2,7	4,6	6,7
2011	55,5	5,1	2,8	4,5	6,6
2012	57,0	5,1	2,9	4,6	6,5
2013	58,1	5,2	3,0	4,6	6,5
2014	59,0	5,2	3,2	4,6	6,4
2015	59,5	5,2	3,2	4,6	6,5
2016	59,9	5,2	3,1	4,6	6,5
2017	59,8	5,2	3,1	4,6	6,5
2018	59,6	5,3	3,0	4,7	6,6

[#] *Vollzeitäquivalente werden laut Statistischem Bundesamt nach folgenden Faktoren berechnet: Vollzeitbeschäftigte (hauptberuflich): 1,0; Teilzeitbeschäftigte (hauptberuflich): 0,5; Lehrbeauftragte: 0,2*

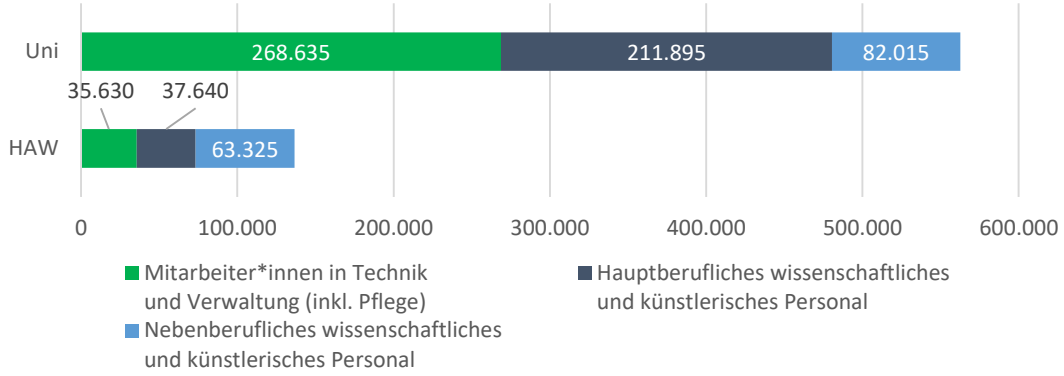
Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Eine etwas andere Perspektive auf die Expansion der Hochschullandschaft in Deutschland ergibt sich, wenn man die Zahl der Studierenden, des wissenschaftlichen Personals und des MTV-Personals (inkl. Pflege) mit der Zahl der Professor*innen ins Verhältnis setzt (vgl. Tab. 3.1). Dieses Vorgehen schließt an die zentrale Bedeutung an, die Professuren – und vor allem ihre fachlichen Widmungen – für das Profil einer Hochschule in Forschung und Lehre auch heute noch haben. Die Zahl der Professor*innen ist zwischen 2002 und 2018 von rund 38.000 auf rund 48.000 angewachsen, die in der Tabelle dargestellten Relationen zeigen allerdings, dass die Zahl der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals in diesem Zeitraum deutlich stärker angestiegen ist (vgl. Kapitel 4.1: Beschäftigte nach Personalgruppen). So kamen 2002 noch durchschnittlich 51,2 Studierende auf eine*n Professor*in, 2018 waren es im Schnitt 59,6 Studierende. Die Zahl des nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals, insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, erhöhte sich durchschnittlich von 4,3 auf 5,3 Personen je Professor*in, die des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals, vor allem Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte, im Schnitt von 1,8 auf 3,0 je Professor*in. Demgegenüber reduzierte sich in dieser relationalen Betrachtungsweise die Zahl der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) leicht – von 7,1 auf 6,6 Personen je Professor*in. Betrachtet man beim wissenschaftlichen Personal, statt der Zahl der Personen, Vollzeitäquivalente (VZÄ), in deren Berechnung das voll- und teilzeitbeschäftigte hauptberufliche wissenschaftliche Personal sowie die Lehrbeauftragten einbezogen werden, so ergibt sich aufgrund der steigenden Teilzeitquote (vgl. Kapitel 4.3: Teilzeitbeschäftigung) und der wachsenden Zahl an Lehrbeauftragten (vgl. Kapitel 5.2: Lehrbeauftragte) ein geringerer Anstieg der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl je Professor*in von 4,1 auf 4,7 VZÄ.

3.3 Beschäftigte nach Hochschulart, Fächergruppe und Trägerschaft

Sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) ist der Großteil der Beschäftigten an Universitäten und gleichgestellten Einrichtungen tätig (vgl. Abb. 3.3). Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal verteilt sich hingegen deutlich gleichmäßiger auf die Hochschularten. Dies ist nicht zuletzt auf die große Zahl an Lehrbeauftragten zurückzuführen, die an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften tätig sind (vgl. Abb. 5.3).

Abb. 3.3: Haupt- und nebenberufliches Hochschulpersonal nach Hochschulart 2017



Uni: Universitäten (inkl. gleichgestellte Hochschulen); HAW: Fachhochschulen / Hochschulen für angewandte Wissenschaften (inkl. Verwaltungsfachhochschulen)
Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Zwischen 2005 und 2018 hat sich die Zahl der hauptberuflich tätigen Wissenschaftler*innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften von 20.475 auf 39.635 Personen fast verdoppelt, die Studierendenzahl ist im gleichen Zeitraum von 567.390 auf 1.050.855 Personen ebenfalls fast auf das Doppelte angestiegen, das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist von 24.205 auf 63.985 Personen und somit um den Faktor 2,6 angestiegen. Die Zahl der Professor*innen ist an den Fachhochschulen zwischen 2005 und 2018 allerdings nur um gut 50 Prozent angewachsen, von 14.390 auf 20.555 Personen. Insgesamt entfielen auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Jahr 2018 bei den Studierenden ein Anteil von 36,6 Prozent, bei den Professor*innen von 42,7 Prozent, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von insgesamt 15,5 Prozent, beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal von 43,7 Prozent und beim MTV-Personal (inkl. Pflege) von 11,6 Prozent aller Beschäftigten.

Tab. 3.2: Studierende, Wissenschaftliches Personal und MTV-Personal (inkl. Pflege) je Professor*in nach Hochschulart 2005 bis 2018

Jahr	Studierende		Wissenschaftliches Personal						MTV-Personal (inkl. Pflege)	
			hauptberuflich		nebenberuflich		Vollzeit-äquivalente#			
	Uni	HAW	Uni	HAW	Uni	HAW	Uni	HAW	Uni	HAW
	Angaben je Professor*in (hauptberuflich)									
2005	60,4	39,4	6,2	1,4	2,1	1,7	5,4	1,6	9,9	1,5
2006	60,3	39,8	6,4	1,4	2,3	1,7	5,6	1,6	9,8	1,5
2007	58,0	39,7	6,5	1,5	2,4	1,9	5,7	1,7	9,9	1,5
2008	58,4	42,9	6,8	1,5	2,5	2,0	5,9	1,7	9,9	1,6
2009	59,5	42,5	7,1	1,6	2,5	2,6	6,1	1,8	9,9	1,6
2010	60,3	43,2	7,3	1,7	2,6	2,9	6,3	2,0	9,9	1,6
2011	62,5	45,0	7,3	1,7	2,7	2,9	6,2	2,0	9,8	1,6
2012	64,4	46,2	7,5	1,7	2,9	3,0	6,3	2,0	9,8	1,6
2013	65,3	47,7	7,5	1,8	3,0	3,1	6,3	2,1	9,7	1,7
2014	66,0	49,0	7,5	1,8	3,1	3,3	6,3	2,1	9,6	1,7
2015	66,6	49,7	7,6	1,8	3,1	3,2	6,3	2,1	9,7	1,7
2016	66,9	50,4	7,6	1,8	3,0	3,2	6,4	2,1	9,8	1,7
2017	66,4	50,9	7,7	1,9	3,0	3,1	6,4	2,1	9,8	1,8
2018	66,0	51,1	7,8	1,9	3,0	3,1	6,5	2,2	10,0	1,8

 # Vollzeitäquivalente werden laut Statistischem Bundesamt nach folgenden Faktoren berechnet: Vollzeitbeschäftigte (hauptberuflich): 1,0; Teilzeitbeschäftigte (hauptberuflich): 0,5; Lehrbeauftragte: 0,2

Uni: Universitäten (inkl. gleichgestellte Hochschulen); HAW: Fachhochschulen / Hochschulen für angewandte Wissenschaften (inkl. Verwaltungsfachhochschulen)

Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

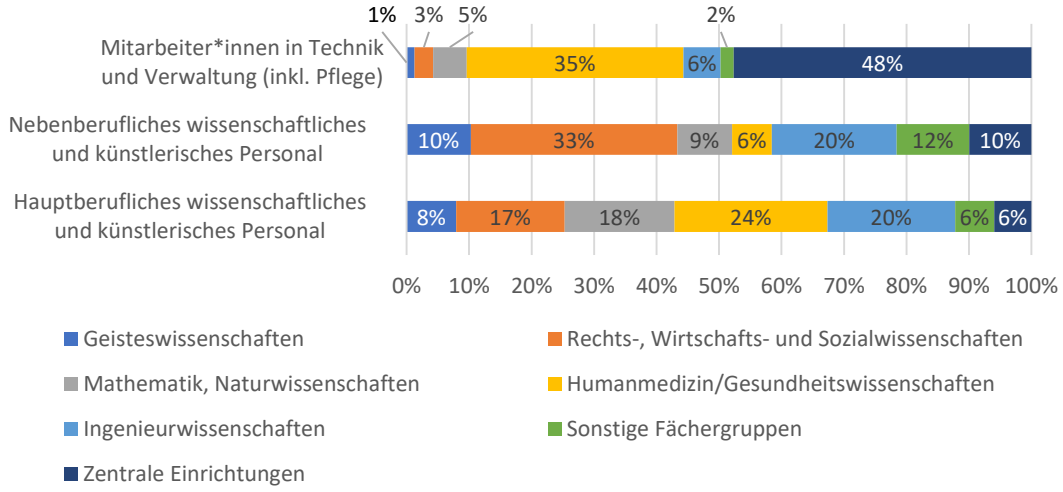
Dies deutet auf unterschiedliche Personalstrukturen an Universitäten und Fachhochschulen hin, was eine relationale Betrachtung im Verhältnis zur Zahl der Professor*innen bestätigt (vgl. Tab. 3.2): So kamen 2018 an den Universitäten durchschnittlich 7,8 Angehörige des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf eine*n Professor*in, gegenüber einem Wert von 1,9 an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal kamen an beiden Hochschularten mit Werten von 3,0 (Uni) bzw. 3,1 (HAW) hingegen fast gleich viele Personen auf eine*n Professor*in. Beim MTV-Personal (inkl. Pflege) kamen an den Universitäten durchschnittlich 10,0 Beschäftigte auf eine*n Professor*in, während es an den Fachhochschulen mit 1,8 Beschäftigten erheblich weniger waren. Im Zeitverlauf ist die Zahl der Studierenden je Professor*in an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften von 39,4 im Jahr 2005 auf 51,1 im Jahr 2018 besonders stark angewachsen, an den Universitäten ist ein Zuwachs von 60,4 auf 66,0 Studierende je Professor*in zu verzeichnen. An den Universitäten ist hingegen die Zahl der Angehörigen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals je Professor*in (2005: 6,2 Personen; 2018: 7,8 Personen) stärker angestiegen als an den Fachhochschulen (2005: 1,4 Personen; 2018: 1,9 Personen). Ähnlich verlaufen ist an beiden Hochschularten die Entwicklung hingegen beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal. Hier ist die durchschnittliche Zahl der Personen je Professor*in an den Universitäten von 2,1 (2005) auf 3,0 (2018) angestiegen, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften von 1,7 (2005) auf 3,1 (2018). Dabei war im Jahr 2018 innerhalb der Gruppe des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals an

den Universitäten die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte höher als an den Fachhochschulen, während das Verhältnis bei den Lehrbeauftragten umgekehrt gewesen ist (vgl. Kapitel 5.1: Beschäftigte nach Personalgruppe und Geschlecht).

Fächergruppen

Im Jahr 2017 war ein gutes Viertel (24 %) des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zugeordnet (vgl. Abb. 3.4). Jeweils ein knappes Fünftel der Beschäftigten war in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (20 %), Mathematik, Naturwissenschaften (18 %) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (17 %) tätig. Auf die Fächergruppe Geisteswissenschaften entfiel ein Anteil von 8 Prozent, auf die sonstigen Fächergruppen von 6 Prozent der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten. Den Zentralen Einrichtungen der Hochschulen (z. B. Studienkollegs, Sprachzentren, Weiterbildungseinrichtungen) waren schließlich 6 Prozent des Personals zugeordnet. Hinsichtlich des nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals fällt besonders auf, dass der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (33 %) im Vergleich zum hauptberuflichen Personal anteilig deutlich mehr Personen zugeordnet waren, während der auf die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften entfallende Anteil (6 %) deutlich geringer war. Von den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) war 2017 mehr als ein Drittel der Beschäftigten (35 %) der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und fast die Hälfte des Personals (48 %) den Zentralen Einrichtungen der Hochschulen zugeordnet. Ersteres ist vor allem auf die Größe der Personalgruppe Pflege (vgl. Abb. 4.2) zurückzuführen, letzteres auf die große Bedeutung der Zentralen Hochschulverwaltungen im Bereich von Technik und Verwaltung sowie bei den Bibliotheken.

Abb. 3.4: Haupt- und nebenberufliches Hochschulpersonal nach Fächergruppen 2017

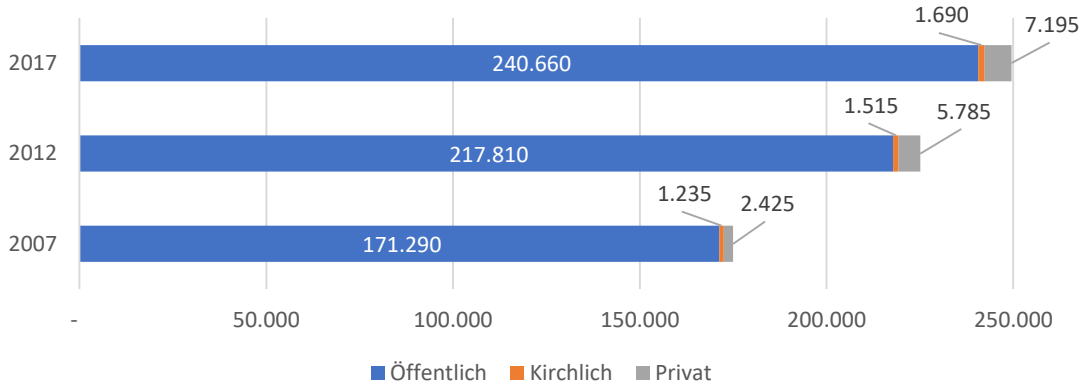


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Trägerschaft der Hochschulen

In der hochschulpolitischen Diskussion, aber durchaus auch in der Hochschulforschung wird der private Hochschulsektor in Deutschland häufig als besonders dynamisch beschrieben. So hat sich allein die Zahl der Fachhochschulen in privater Trägerschaft von 32 im Jahr 2000 auf 88 im Jahr 2018 erhöht – 2014 waren es zwischenzeitlich sogar 102 Hochschulen. Insgesamt existierten 2018 in Deutschland 427 Hochschulen (Autorengruppen Bildungsberichterstattung 2020, S. 178).

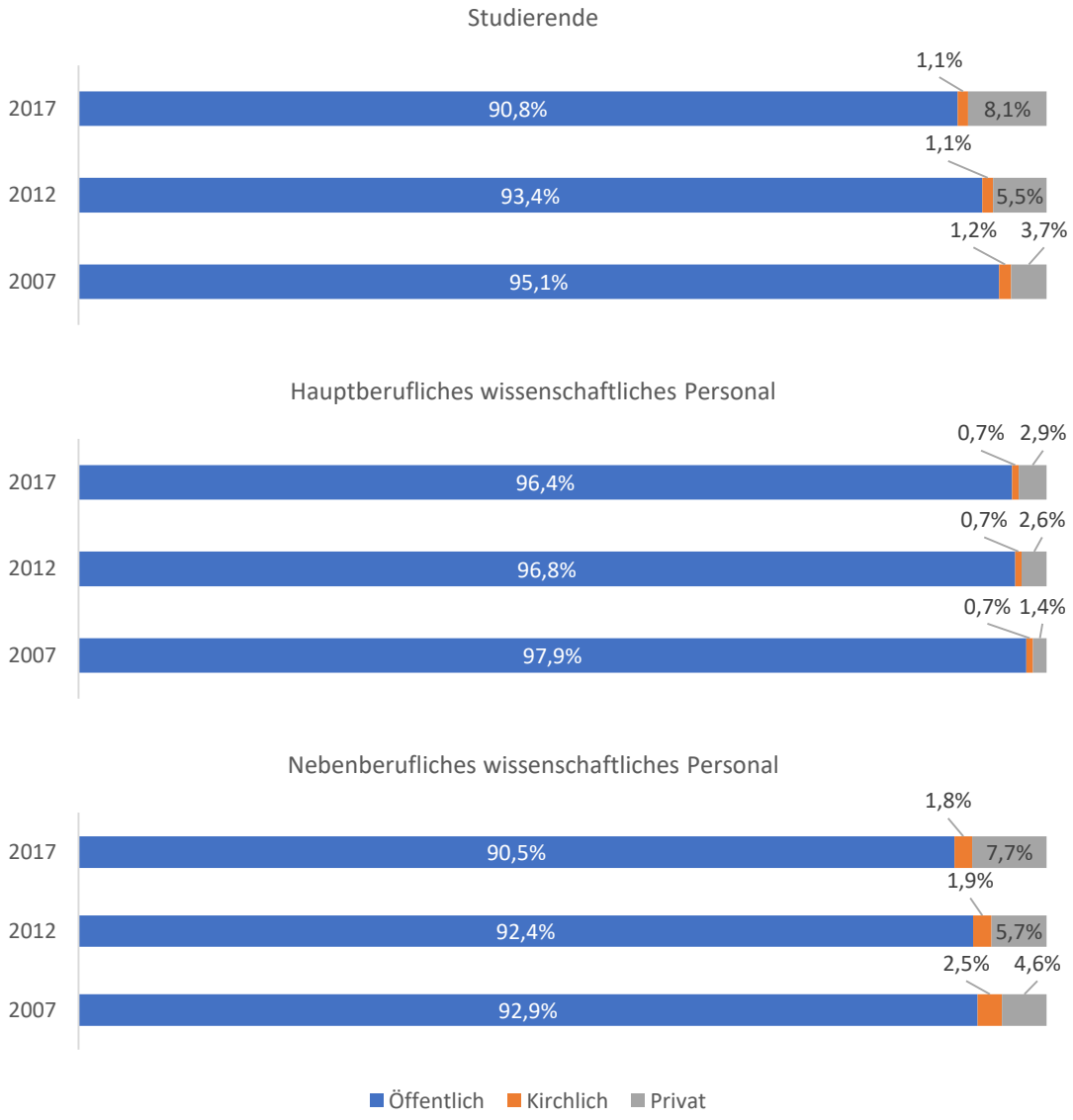
Abb. 3.5: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Trägerschaft der Hochschule 2007, 2012 und 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Zudem steigt die Zahl der Studienanfänger*innen an privaten Hochschulen kontinuierlich an, insbesondere im Segment von berufsbegleitenden und Fernstudienangeboten. Deshalb werden private Hochschulen – gerade im Kontext des lebenslangen Lernens – als zunehmend relevante Wettbewerberinnen staatlicher Hochschulen identifiziert (vgl. Dahm u. a. 2019). Bei der Betrachtung des Wachstums des privaten Sektors muss allerdings relativierend berücksichtigt werden, dass im Jahr 2017 deutlich weniger als ein Zehntel der Studierenden (8,1 %) an einer Hochschule in privater Trägerschaft eingeschrieben war (vgl. Abb. 3.6). Betrachtet man die Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals differenziert nach der Trägerschaft der Hochschulen, so wird deutlich, dass sich die Beschäftigtenzahlen im privaten Sektor von 2.425 Personen (2007) auf 7.195 Personen (2017) fast verdreifacht hat (vgl. Abb. 3.5). Dem standen an den öffentlichen (staatlichen) Hochschulen Beschäftigtenzahlen von 171.290 (2007) bzw. 240.660 (2017) Personen gegenüber, sodass der Anteil der privaten Hochschulen an der Expansion des deutschen Hochschulsystems insgesamt als begrenzt betrachtet werden kann. Der Eindruck, dass es sich beim privaten Hochschulsektor um ein deutlich wachsendes, jedoch immer noch recht kleines Segment handelt, bestätigt sich auch, wenn man die Anteile in den Blick nimmt, die sowohl bei den Studierenden als auch beim haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal im Zeitverlauf jeweils auf die Hochschulen der verschiedenen Trägerschaften entfallen sind (vgl. Abb. 3.6): In allen drei Bereichen hat sich der Anteil der privaten Hochschulen zwischen 2007 und 2017 zwar deutlich erhöht, verbleibt aber auf einem insgesamt niedrigen Niveau.

Abb. 3.6: Studierende, haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches Personal nach Trägerschaft der Hochschule 2007, 2012, 2017



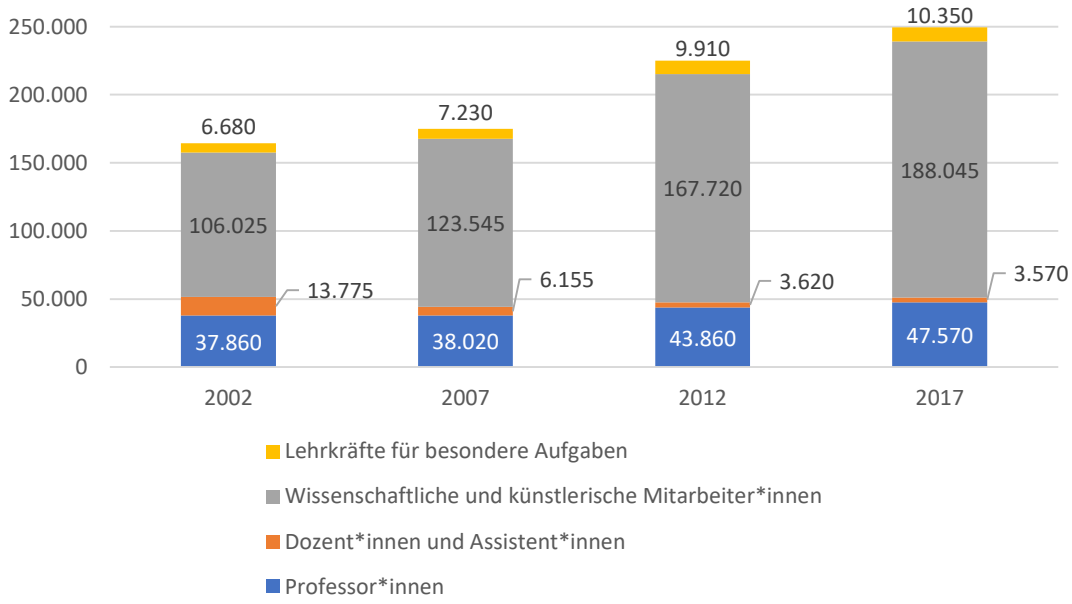
Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

4. Hauptberufliches Personal

4.1 Beschäftigte nach Personalgruppen

Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal wird in der Systematik der amtlichen Hochschulstatistik weiter untergliedert in die vier Personalgruppen der Professor*innen, der Dozent*innen und Assistent*innen,[3] der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Diese Personalgruppen enthalten teilweise auch weitere kleinere Beschäftigtengruppen, beispielsweise sind Juniorprofessor*innen der Gruppe der Professor*innen, Oberingenieur*innen der Gruppe der Dozent*innen und Assistent*innen und akademische Rät*innen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zugeordnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2019a, S. 7f.).

Abb. 4.1: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen 2002, 2007, 2012 und 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Im Zeitverlauf zeigt sich zunächst ein Zuwachs bei den Professor*innen von 37.680 im Jahr 2002 auf 47.570 im Jahr 2017 (vgl. Schlaglicht VII: Juniorprofessor*innen im Fokus). Die Zahl der Dozent*innen und Assistent*innen ist zwischen 2002 und 2017 von 13.775 auf 3.570 Personen zurückgegangen. Die massive Expansion des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist insbesondere auf die Zuwächse bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zurückzuführen. Deren Zahl erhöhte sich von 106.025 (2002) auf 188.045 (2017) Personen, wobei deren Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend befristet sind

[3] In der Personalgruppe Dozent*innen und Assistent*innen sind zum einen die wissenschaftlichen Assistent*innen, als Beamt*innen auf Zeit, die an der Erstellung einer Habilitation arbeiten, enthalten. Nach der Einführung der Juniorprofessur als neuer Stellenkategorie im Jahr 2002 ist seitens der Hochschulen ein großer Teil der bisherigen Assistent*innenstellen gestrichen worden. Zum anderen sind dieser Personalgruppen aber auch Hochschuldozent*innen zugeordnet, die selbstständig in Forschung und Lehre tätig sind – überwiegend in der Fächergruppe Medizin (vgl. Rogge 2017).

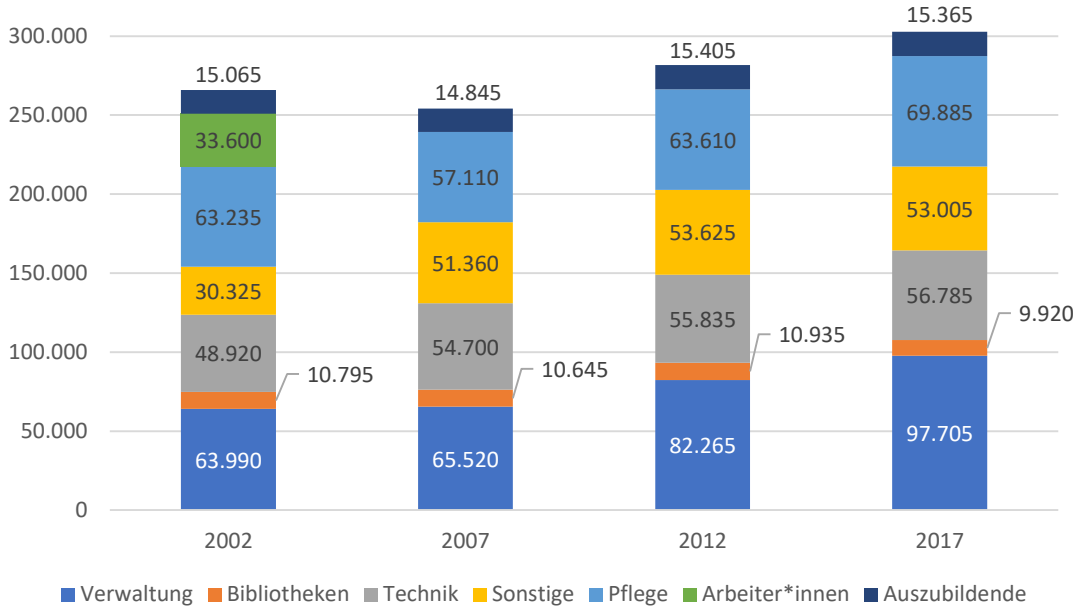
(vgl. Abb. 4.17) und häufig aus projektbezogenen Drittmitteln finanziert werden (vgl. Abb. 4.21). Ein Zuwachs bei den Beschäftigtenzahlen lässt sich – wenngleich auf deutlich niedrigerem Niveau – auch für die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben festhalten, in der die Beschäftigtenzahl zwischen 2002 und 2017 von 6.680 auf 10.350 Personen angestiegen ist. [4]

Die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege), amtlich definiert als „nichtwissenschaftliches (Verwaltungs-, technisches und Sonstiges) Personal" (Statistisches Bundesamt 2019a, S. 7), besteht der Systematik der Hochschulpersonalstatistik zufolge aus den sechs Personalgruppen Verwaltung, Bibliotheken, Technik, Sonstige, Pflege sowie Auszubildende. Die ehemalige Personalgruppe der Arbeiter*innen wurde mit der Integration dieser Beschäftigtengruppe in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder ab 2006 aufgehoben. Die zuvor dort geführten Beschäftigten wurden teilweise der Personalgruppe Technik und teilweise der Personalgruppe Sonstige zugeschlagen, was zu einem relevanten Teil die Vergrößerung dieser beiden Gruppen zwischen 2002 und 2007 erklärt.

Im Jahr 2002 waren die Personalgruppen Verwaltung mit 63.990 Beschäftigten und Pflege mit 63.235 Angehörigen annähernd gleich groß. Beide Personalgruppen wurden im Zeitverlauf größer, allerdings in unterschiedlichem Umfang: im Bereich der Pflege stieg die Zahl der Beschäftigten 2017 auf 69.885 Personen, während sie im Bereich der Verwaltung auf 97.705 Beschäftigte anstieg. Die Beschäftigtenzahl in den Bibliotheken bewegte sich bis 2011 mit leichten Schwankungen zwischen 10.000 und 11.000 Personen und ist seither tendenziell rückläufig – in den Jahren 2017 und 2018 wurde die Schwelle von 10.000 Bibliotheksbeschäftigten leicht unterschritten. Die Personalgruppe Technik ist zwischen 2007, also nach der Integration eines Teils der ehemaligen Arbeiter*innen, und 2017 nur noch geringfügig gewachsen, von 54.700 auf 56.785 Personen. Gleiches gilt auch für die Personalgruppe Sonstige, der 2007 51.360 und 2017 53.005 Personen zugeordnet wurden. Innerhalb der Personalgruppe Sonstige, der beispielsweise Handwerker*innen, Hausmeister*innen und Gärtner*innen sowie der Funktionsdienst der Kliniken (z. B. Hebammen, Pflegehelfer*innen, Physiotherapeut*innen) genauso zugeordnet werden wie ein relevanter Teil der Angehörigen der neuen Hochschulprofessionen einschließlich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements, dürften infolge von Outsourcing-Maßnahmen (z. B. bei Gebäudereinigung und Sicherheitsdiensten) und Professionalisierungsstrategien (z. B. im Qualitäts- oder Forschungsmanagement) massive strukturelle Veränderungen stattgefunden haben. Diese können allerdings auf Basis der Daten der Hochschulpersonalstatistik nicht genauer betrachtet werden (vgl. Banscherus u. a. 2017, S. 18ff.). Ebenfalls weitgehend stabil war im Zeitverlauf die Zahl der Auszubildenden (2002: 15.065 Personen; 2017: 15.365 Personen). Insgesamt ist die Expansion in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) also vor allem auf den deutlichen Zuwachs in der Personalgruppe Verwaltung zurückzuführen. Dies korrespondiert wiederum mit der Entwicklung bei der Zahl der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals.

[4] Die Zuordnung zu den einzelnen Personalgruppen ist nicht in jedem Fall trennscharf, da es in der Praxis zu Überschneidungen von Aufgabenbereichen kommt. Beispielsweise kennen nicht alle Landeshochschulgesetze die Kategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sondern haben die Möglichkeit geschaffen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf definierten Stellen mit einem höheren Lehrdeputat auszustatten. Außerdem erfolgt in der Hochschulpersonalstatistik keine systematische Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen, die ausschließlich in der Forschung tätig sind, und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf (etatmäßigen) Stellen der Hochschulen, die auch Lehraufgaben übernehmen.

Abb. 4.2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) nach Personalgruppen 2002, 2007, 2012 und 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Schlaglicht I: Forschungssituation von Professor*innen

In einer Befragung des Allensbach-Instituts unter den Mitgliedern des Deutschen Hochschulverbandes, an der Anfang 2020 rund 1.100 Wissenschaftler*innen – überwiegend Professor*innen von Universitäten – teilgenommen haben, werden die bestehenden Möglichkeiten im Bereich der Forschung eher kritisch bewertet (vgl. Abb. 4.3). So fehlt es aus Sicht von 75 Prozent der Befragten an „schöpferischer Muße" für die Forschung (vgl. Schlaglicht V: Wissenschaft zwischen Forschung, Lehre und Managementaufgaben). Der deutlichen Mehrheit zufolge gestalten sich Antragsverfahren zudem als zu kompliziert und (zeit-)aufwendig (71 %), außerdem werden der Zwang zum schnellen Publizieren (68 %) sowie das Fehlen von Forschungsmitteln im regulären Etat der Hochschule bzw. des Instituts (63 %) als Hemmnis für Forschungsaktivitäten beschrieben. Fast die Hälfte betrachtet es als schwierig, gute Mitarbeiter*innen zu gewinnen bzw. zu halten. Dies liegt aus Sicht der Hochschullehrer*innen zum einen daran, dass befristete Stellen für einen relevanten Teil der (Post-)Doktorand*innen zu unattraktiv sind (46 %), zum anderen an besseren Karrierechancen in der Wirtschaft (47 %).

Abb. 4.3: Hemmnisse für Forschungsaktivitäten aus Sicht von Hochschullehrer*innen 2020



Quelle: IfD-Hochschullehrerbefragung 2020, Webdokument: https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/Allensbach-Praesentation.pdf [06.11.2020]; eigene Darstellung

Zu enge Vorgaben von Mittelgeber*innen (38 %), beispielsweise durch die inhaltliche Ausrichtung von Förderlinien, sowie die Einflussnahme von Hochschulleitung und -verwaltung (36 %), etwa durch die Festlegung von Forschungsschwerpunkten oder Bewirtschaftungsrichtlinien, erweisen sich für mehr als ein Drittel der Professor*innen als Hemmnis für Forschungsaktivitäten. Je etwa ein Viertel verwies auf eine Einschränkung unabhängiger Forschung infolge der Ökonomisierung der Wissenschaft (25 %) und die Einschätzung, dass Ergebnisse zu neuartigen Sachverhalten abseits des fachlichen Mainstreams schwer zu publizieren seien (22 %). Vor dem Hintergrund der Expansion der Studierendenzahlen und der Ausweitung der wettbewerblichen Vergabe von Forschungsmitteln, bei der regelmäßig nur eine Minderheit der gestellten Anträge auch bewilligt wird, kann es schließlich fast schon als überraschend

gelten, dass nur ein gutes Drittel (35 %) der Hochschullehrer*innen gestiegene Lehrverpflichtungen[5] als Hemmnis für eigene Forschungsaktivitäten betrachten und weniger als ein Fünftel (18 %) das Stellen von Anträgen auf Forschungsmittel für nahezu aussichtslos hält.

4.2 Beschäftigte nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

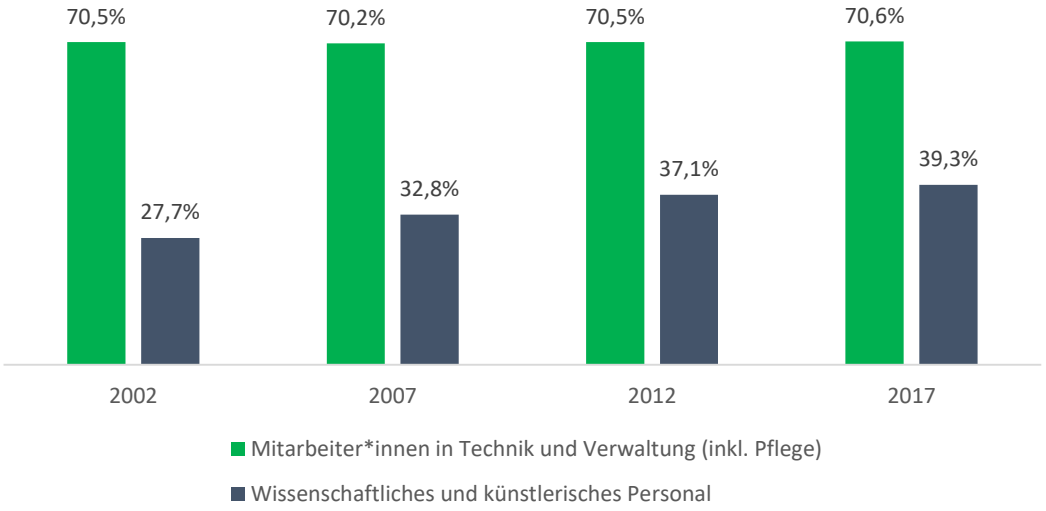
Das in der Systematik der amtlichen Hochschulpersonalstatistik nach wie vor angelegte binäre Geschlechtsverständnis sowie die Fokussierung auf die Staatsangehörigkeit der Beschäftigten kann die an den Hochschulen tatsächlich bestehende Vielfalt nur sehr eingeschränkt abbilden. Dies wurde an verschiedenen Stellen wiederholt kritisiert.[6] Allerdings liegen weiterhin nur diese zuvor genannten Informationen vor, und dies teilweise auch nur für einen Teil der Hochschulbeschäftigten. Bei der Interpretation der Daten sollte daher mit der gebotenen Zurückhaltung vorgegangen werden.

Während bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) weibliche Beschäftigte dominieren, ist die Wissenschaft nach wie vor stark männlich geprägt: Im Jahr 2002 stand ein Anteil weiblicher Beschäftigter von 70,5 Prozent bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) – ein Wert, der fast bis auf die Nachkommastelle exakt auch in den Folgejahren ermittelt wurde – einem Anteil männlicher Beschäftigter beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von fast gleicher Höhe (72,3 %) gegenüber. Der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lag in jenem Jahr somit bei 27,7 Prozent (vgl. Abb. 4.4). Im Jahr 2017 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bei 39,3 Prozent, wobei allerdings deutliche Unterschiede auf den verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn festzuhalten sind. Insbesondere bei der Berufung auf eine Professur hat die sprichwörtlich „gläserne Decke" zwar Risse bekommen, erweist sich insgesamt aber nach wie vor als stabil (vgl. Abb. 4.7). Ähnliches gilt auch für den MTV-Bereich (inkl. Pflege). Auch hier sind Frauen – in deutlichem Gegensatz zu ihrem Gesamtanteil an dieser Beschäftigtengruppe – seltener in Führungspositionen, und ebenfalls seltener in höheren Entgeltgruppen zu finden als männliche Beschäftigte (vgl. Banscherus u. a. 2017, S. 82f., S. 93ff.).

[5] Aus der vorliegenden Präsentation geht nicht eindeutig hervor, ob hier rein auf das formale Lehrdeputat oder auf den Umfang der realen Lehrtätigkeit abgehoben wird. Während der ermittelte Anteilswert vor dem Hintergrund der eher moderaten Erhöhungen der vorgegebenen Lehrveranstaltungsstunden, die in den letzten Jahren in einigen Bundesländern erfolgt sind, im ersteren Fall als plausibel gelten könnte, wäre er unter dem Eindruck des höheren Lehr- und Betreuungsaufwandes infolge der Expansion der Studierendenzahlen auffallend gering. Schließlich ist die Klage eines zu hohen Zeitaufwandes für die Lehre unter Professor*innen nicht wenig verbreitet (vgl. Hofmann/Kanamüller 2019).

[6] Zum strukturellen Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit zur Kategorienbildung als Grundvoraussetzung statistischer Analysen auf der einen Seite und dem gesellschaftlichen Anspruch einer diskriminierungsfreien Würdigung individueller Diversität auf der anderen Seite – sowie den daraus resultierenden Konsequenzen für sozialwissenschaftliche Forschungsaktivitäten – wird bereits seit Längerem eine differenzierte methodenkritische Diskussion geführt (vgl. z. B. Manderscheid 2019; Supik 2017; Purtschert/Meyer 2010).

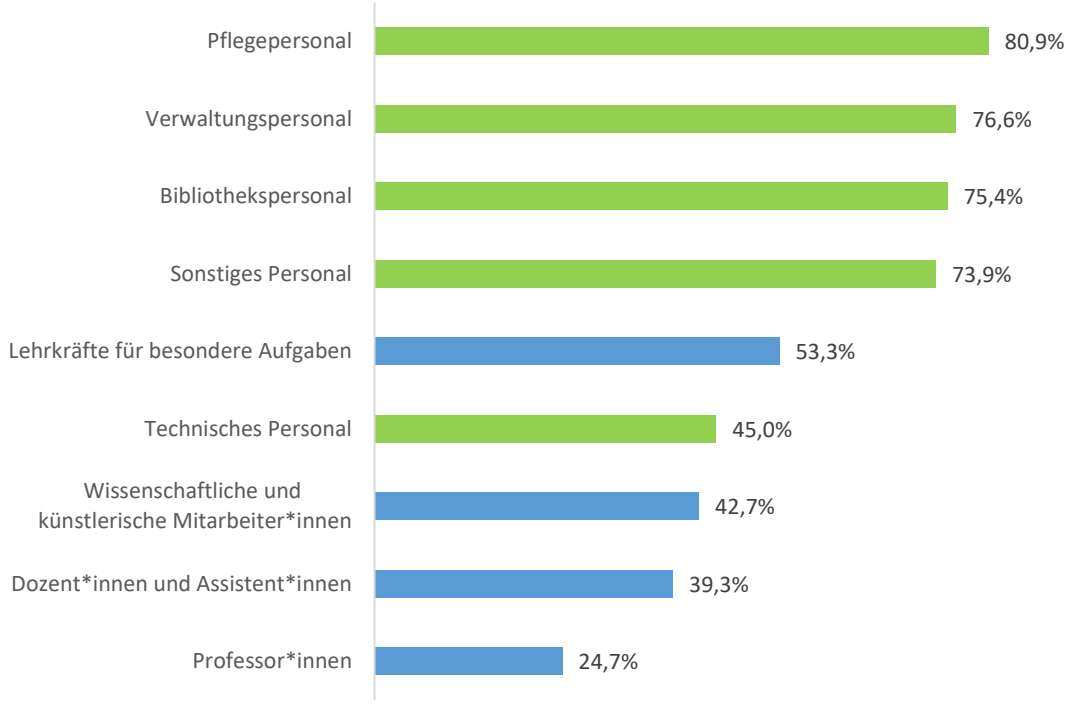
Abb. 4.4: Anteil weibliche Beschäftigte an hauptberuflichem Personal insgesamt 2002, 2007, 2012 und 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Betrachtet man die einzelnen Personalgruppen auf Basis der Daten der amtlichen Statistik für 2018 differenzierter, so wird deutlich, dass weibliche Beschäftigte besonders stark in den Bereichen Pflege (80,9 %), Verwaltung (76,6 %) und Bibliotheken (75,4 %) vertreten sind (vgl. Abb. 4.5). Somit stellten die weiblichen Beschäftigten unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) in diesem Jahr nur im Bereich Technik die, wenngleich mit 45,0 Prozent recht große, Minderheit. Im Unterschied hierzu stellten weibliche Beschäftigte beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nur in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben die Mehrheit, wobei hier die 50 Prozent-Marke mit einem Anteilswert von 53,3 Prozent nur knapp überschritten wurde. Bei den anderen Teilgruppen des wissenschaftlichen Personals sind sie hingegen unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen bei 42,7 Prozent und bei den Dozent*innen und Assistent*innen waren es 39,3 Prozent. Am geringsten war der Anteil weiblicher Beschäftigter schließlich bei den Professor*innen (inkl. Juniorprofessor*innen). Hier lag der entsprechende Wert 2018 bei 24,7 Prozent.

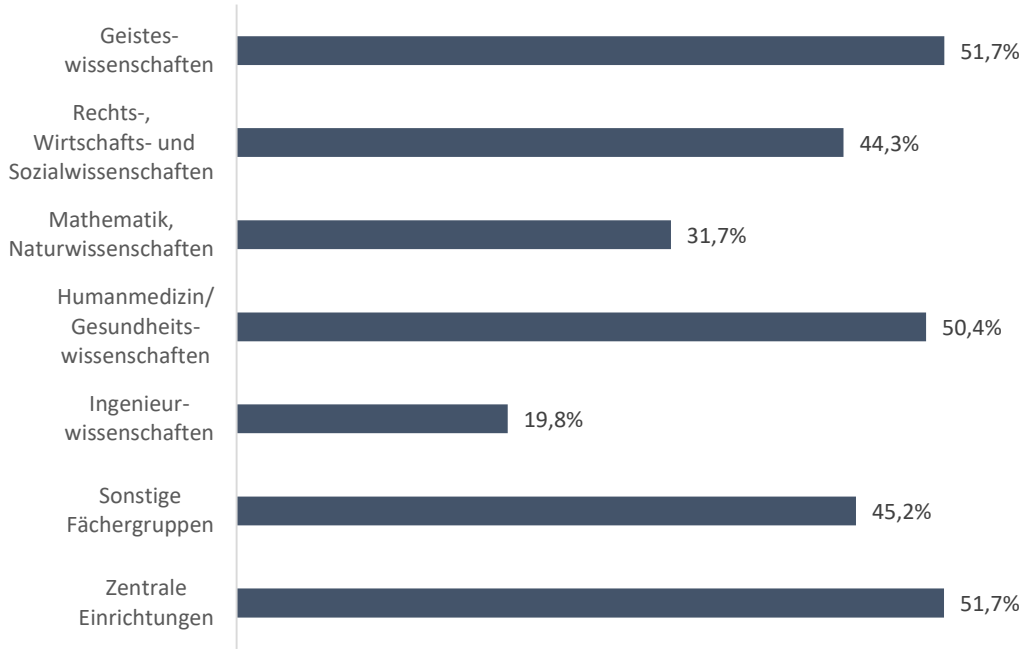
Abb. 4.5: Anteil weibliche Beschäftigte nach Personalgruppen 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bestehen hinsichtlich des Anteils weiblicher Beschäftigter zudem deutliche Unterschiede nach Fächergruppen (vgl. Abb. 4.6): Während das Geschlechterverhältnis in der größten Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, in der 2018 rund ein Viertel der Beschäftigten tätig gewesen ist (vgl. Abb. 3.4), mit einem Frauenanteil von 50,4 Prozent insgesamt ausgeglichen war, waren die entsprechenden Anteilswerte in den drei Fächergruppen, auf die jeweils ein knappes Fünftel der Wissenschaftler*innen entfiel, (deutlich) geringer. So waren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 44,3 Prozent der Beschäftigten weiblich, im Bereich Mathematik, Naturwissenschaften waren es 31,7 Prozent und in den Ingenieurwissenschaften 19,8 Prozent. In den drei verbleibenden Fächergruppen, denen jeweils weniger als ein Zehntel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zugeordnet war, war das Geschlechterverhältnis mit Frauenanteilen von 51,7 Prozent in den Geisteswissenschaften und ebenfalls 51,7 Prozent in den Zentralen Einrichtungen der Hochschulen (z. B. Sprachenzentren und Weiterbildungseinrichtungen) wiederum sehr weitgehend ausgeglichen. Gleiches gilt schließlich zusammengefasst für die sonstigen Fächergruppen (z. B. Sport und Kunst). Hier lag der Frauenanteil 2018 bei 45,2 Prozent.

Abb. 4.6: Anteil weibliche Beschäftigte am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Fächergruppen 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Schlaglicht II: Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft[7]

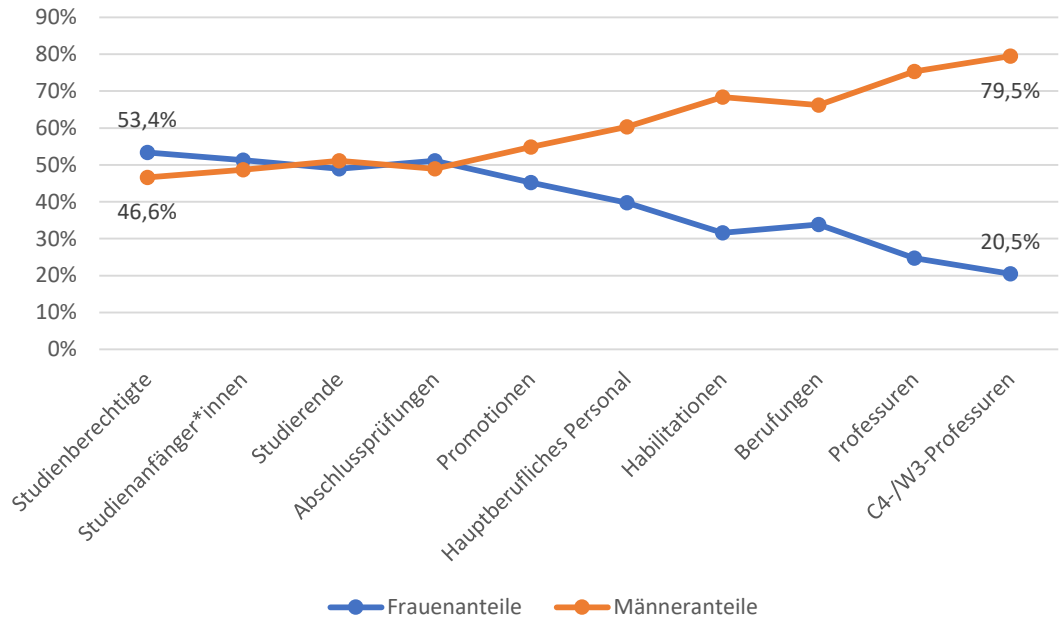
Frauen stellten im Jahr 2018 – wie bereits in den Vorjahren – die Mehrzahl der Studienberechtigten (53,4 %), der Studienanfänger*innen (51,3 %) und auch der Absolvent*innen (51,1 %). Demgegenüber waren sie auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter in jenem Jahr in steigendem Maße unterrepräsentiert (vgl. Abb. 4.7). So entfielen weniger als die Hälfte der Promotionen (45,2 %) und noch rund zwei Fünftel der Stellen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (39,7 %) auf Frauen, bei den Habilitationen (31,6 %) und den Berufungen inkl. Juniorprofessuren (33,8 %) war es noch ein gutes Drittel. Von den Professuren schließlich wurde nur ein Viertel (24,7 %) durch Frauen besetzt, bei den C4/W3-Professuren (20,5 %) war es sogar nur noch ein Fünftel.

Das Phänomen, dass Frauen im Laufe des wissenschaftlichen Karrierewegs nach und nach aus dem wissenschaftlichen System „heraus sickern" wird in der Literatur teilweise als „Leaky Pipeline" bezeichnet. Als Ursachen hierfür wurden in verschiedenen Studien mehrere wichtige Aspekte herausgearbeitet. Hierzu gehören neben den in der hochschulpolitischen Debatte recht präsenten Themen der fehlenden Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren infolge des extrem hohen Befristungsanteils und der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aufgrund fehlender Angebote zur Kinderbetreuung (vgl. Metz-Göckel 2016; Hendrix 2017; Riegraf 2018; vgl. Schlaglicht VI: Befristung erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie), weitere Aspekte, die die institutionelle Verfasstheit des

[7] Bei der Interpretation der Angaben zum Frauenanteil auf den unterschiedlichen Bildungs- bzw. Karrierestufen ist allerdings zu beachten, dass sich alle Angaben auf das Jahr 2018 beziehen. Sie stellen insofern eine Art Momentaufnahme dar und bilden keine Übergangsquoten ab.

akademischen Feldes und die darin geübten Praxismuster berühren. So haben Frauen häufiger als Männer den Eindruck, dass ihre wissenschaftlichen Leistungen zu wenig anerkannt werden, was sich beispielsweise darin ausdrückt, dass ihnen häufiger administrative (Fleiß-)Aufgaben übertragen werden und sie schlechter als ihre männlichen Kollegen in informelle Netzwerke eingebunden sind, was sich unter anderem in schlechteren Publikationsmöglichkeiten ausdrückt. Zudem werden ihnen häufig weniger reputationsreiche Stellen mit einem hohen Lehrdeputat angeboten.

Abb. 4.7: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2018



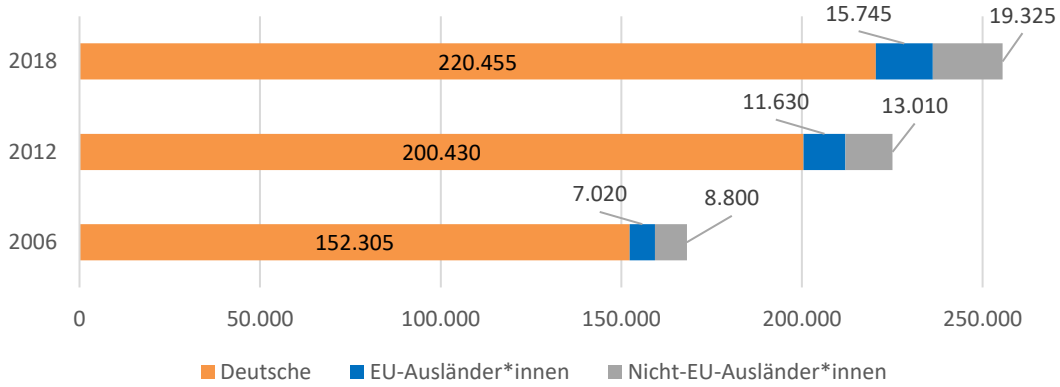
Quelle: Statistisches Bundesamt / GWK (CEWS 2019), Webtabelle: https://www.gesis.org/fileadmin/cews/statistik/Excel/02_publik.xlsx [06.11.2020]; eigene Darstellung

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor ist die fehlende wissenschaftliche Betreuung durch die Vorgesetzten, die vor allem von Frauen beklagt wird. Zumindest ein relevanter Teil der Wissenschaftlerinnen könnte im System gehalten werden, wenn sie in der konkreten (Projekt-)Arbeit häufigere Rückmeldungen und Hilfestellungen erhalten würden (vgl. Riegraf 2018; Hendrix 2017; Best/Wangler/Schraudner 2016). In der Realität dominiert aus Sicht der Wissenschaftlerinnen, insbesondere in naturwissenschaftlichen Arbeitsbereichen, eine „stereotypisierende, rivalisierende Atmosphäre und eine direktionsbezogene Präsenzorientierung" (Best/Wangler/Schraudner 2016, S. 61), was zusätzlich zu Druck und Exklusion beigetragen habe. Insgesamt ist ein Teil der Ausstiege von Frauen aus dem Wissenschaftssystem also nicht in erster Linie auf die problematische Stellensituation und die mangelnde Vereinbarkeit mit der Familienplanung zurückzuführen, sondern als klare Absage an „Arbeitskultur und Arbeitsklima in der Wissenschaft […], im Besonderen zu hoher Leistungsdruck, Isolation, Präsenzanforderungen und eine männerdominierte Wissenschaftskultur" zu verstehen (Best/Wangler/Schraudner 2016, S. 60).

Staatsangehörigkeit

Die Forderung nach einer stärkeren Internationalisierung der Hochschulen, die mit der Förderung der individuellen Mobilität von Studierenden und Lehrenden, später auch von anderen Hochschulangehörigen, auf der einen und dem klar wettbewerblichen Leitmotiv des „Kampfes um die besten Köpfe" auf der anderen Seite bereits sehr früh einen nicht unproblematischen Doppelcharakter aufwies, stand schon in den 1990er Jahren auf der hochschulpolitischen Agenda und erhielt unter anderem durch den Bologna-Prozess weiteren Aufschwung (vgl. z. B. Banscherus u. a. 2009b; Blättler/Imhof 2019).

Abb. 4.8: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Staatsangehörigkeit 2006, 2012 und 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Die amtliche Statistik weist seit 2006 Angaben zur Staatsangehörigkeit des wissenschaftlichen Personals aus (vgl. Abb. 4.8).[8] Demzufolge waren in jenem Jahr insgesamt 15.820 Wissenschaftler*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit an den Hochschulen in Deutschland tätig. Dies entsprach einem Anteil von 9,3 Prozent. Dabei handelte es sich um 7.020 Personen (4,2 %) mit der Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedslandes der Europäischen Union (EU) und 8.800 Personen (5,2 %) mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Bis 2018 hat sich die Zahl der Wissenschaftler*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit auf 35.070 Personen, davon 15.745 Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Landes und 19.325 Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit, zwar mehr als verdoppelt, aufgrund der allgemeinen Expansion des Hochschulbereichs stieg der entsprechende Anteilswert allerdings nur auf 13,7 Prozent (EU: 6,2 %; Nicht-EU: 7,6 %). Ob vor diesem Hintergrund die ambitionierten Zielsetzungen im Bereich Internationalisierung – gerade auch im Vergleich zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (vgl. Kapitel 6.2: Beschäftigte nach Personalkategorie, Geschlecht und Staatsangehörigkeit) – als erreicht betrachtet werden können, kann also eher in Zweifel gezogen werden.

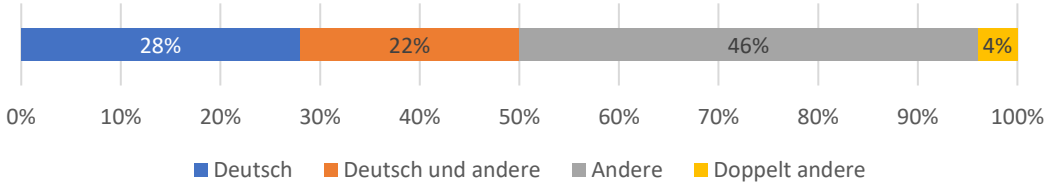
Schlaglicht III: Internationale Professor*innen in Deutschland

Obwohl Internationalisierung auf der hochschulpolitischen Agenda bereits seit längerer Zeit weit oben steht, ist über international mobile Wissenschaftler*innen erstaunlich wenig bekannt. Seit 2006 enthält die amtliche Statistik – wie bereits erwähnt – als einzigen Hinweis

[8] Die Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) wird erst seit 2016 erhoben – allerdings nur für Beschäftigte des höheren Dienstes bzw. vergleichbarer Entgeltgruppen.

hierzu die Staatsangehörigkeit. Auch das regelmäßige Berichtssystem zur Mobilität von Studierenden und Wissenschaftler*innen „Wissenschaft weltoffen" basiert auf den Daten zur Staatsangehörigkeit (vgl. Grözinger 2018; DAAD/DZHW 2019). Einer Befragung von Professor*innen mit Migrationsbiografie an den Hochschulen in Hessen und Berlin im Wintersemester 2012/2013 zufolge verfügt rund die Hälfte der untersuchten Personengruppen über die deutsche Staatsbürgerschaft (50 %), fast ein Viertel (22 %) neben der deutschen über eine weitere Staatsbürgerschaft (vgl. Abb. 4.9). Auf dieser Basis wurde die Zahl von Professor*innen mit Migrationshintergrund[9] für das Jahr 2011 bundesweit auf ca. 5.000 Personen geschätzt, während in der amtlichen Statistik nur rund 2.800 Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit ausgewiesen wurden (vgl. Neusel/Wolter 2016, S. 44). Der Anteil internationaler Professor*innen wird also auf Basis der Daten der amtlichen Statistik strukturell unterschätzt.

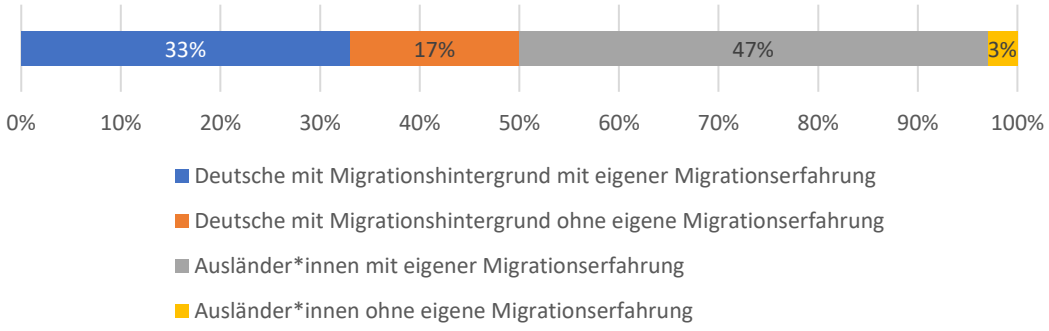
Abb. 4.9: Professor*innen in Hessen und Berlin mit Migrationsbiografie nach Staatsangehörigkeit(en) 2012/2013



Quelle: Neusel u.a. 2014, S. 36; eigene Darstellung

Ein weiterer Hinweis auf die Unzulänglichkeit der Staatsangehörigkeit als Indikator für die Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems ergibt sich daraus, dass unabhängig von der Staatsangehörigkeit etwa ein Fünftel (20 %) der befragten Professor*innen mit Migrationshintergrund nicht über eigene Migrationserfahrungen verfügt, also die Bildungs- und Berufslaufbahn im Wesentlichen in Deutschland absolviert hat (vgl. Abb. 4.10).

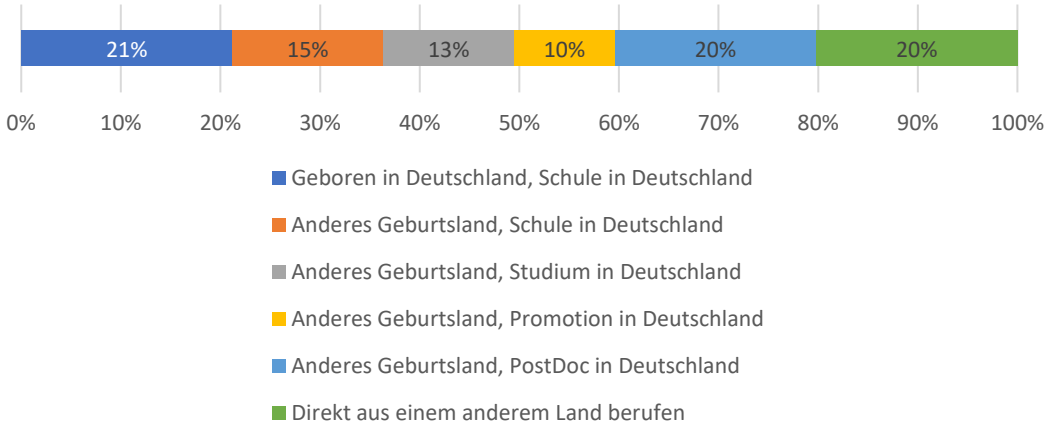
Abb. 4.10: Professor*innen in Hessen und Berlin mit Migrationshintergrund nach Staatsangehörigkeit und Migrationserfahrung 2012/2013



Quelle: Neusel u.a. 2014, S. 32; eigene Darstellung

[9] Vereinfacht formuliert verfügt eine Person laut Definition des Statistischen Bundesamtes dann über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht oder nicht von Geburt an über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügt.

Abb. 4.11: Professor*innen in Hessen und Berlin mit Migrationsbiografie nach Zeitpunkt der Einwanderung 2012/2013



Quelle: Neusel u.a. 2014, S. 46; eigene Darstellung

Zudem unterscheiden sich die Professor*innen mit Migrationsbiografie an den Hochschulen in Berlin und Hessen teilweise deutlich nach dem Zeitpunkt der Einwanderung (vgl. Abb. 4.11): Rund die Hälfte (49 %) der befragten Hochschullehrer*innen hat bereits in Deutschland studiert, mehr als ein Drittel (36 %) hat hier außerdem die Schule besucht und rund ein Fünftel ist in Deutschland (21 %) geboren. Es würde aber zu kurz greifen, den Erfolg der Internationalisierungsbestrebungen beispielsweise nur am Anteil der beiden Fünftel (je 20 %) der Professor*innen mit Migrationsbiografie festzumachen, die entweder direkt aus einem anderen Land berufen wurden oder als Postdoktorand*innen an eine deutsche Hochschule gekommen sind. Dagegen spricht vor allem, dass die Forschungsaktivitäten der großen Mehrzahl (73 %) der Hochschullehrer*innen mit Migrationsbiografie international ausgerichtet sind, sie ganz überwiegend (83 %) in internationale Netzwerke und zu mehr als einem Drittel (36 %) in internationale Kooperationen eingebunden sind sowie sehr häufig in einer anderen Sprache als Deutsch publizieren (89 %). Dass alle genannten Werte deutlich höher sind als die vorliegenden Vergleichsangaben für alle Professor*innen an deutschen Hochschulen, unterstützt dieses Argument (vgl. Neusel/Wolter 2016, S. 49).

In der Pilotstudie zu Professor*innen mit Migrationsbiografie in Hessen und Berlin wurde für die Bezeichnung der untersuchten Personengruppe der Begriff „internationale Professor*innen" gewählt, da sich im Vorfeld der Befragung gezeigt hatte, dass der amtlich definierte Begriff „Migrationshintergrund" seitens der Befragten als problembehaftet bzw. defizitorientiert betrachtet und deshalb abgelehnt wurde. Die Antworten auf die offene Frage, inwieweit sich die Befragten selbst als „internationale Professor*innen" betrachten, waren die Rückmeldungen allerdings ebenfalls überwiegend negativ, wie folgende Auszüge aus den Antworten zeigen:

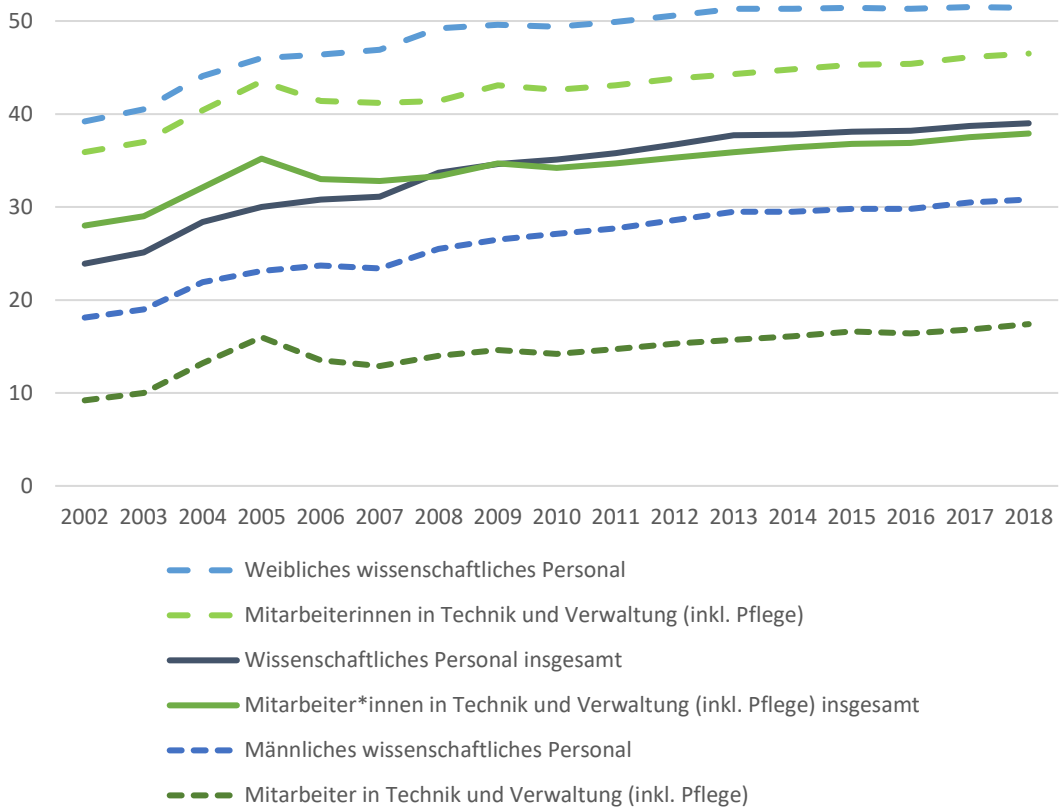
> *„Ich bin in einem anderen Land geboren, ich habe ca. 20 Jahre Auslandserfahrung aus 3 fremden Ländern. Bei mir hört man die internationale Herkunft heraus."*
> *„Ich bin international tätig – daher bin ich internationaler Professor, meine Herkunft hat damit nichts zu tun."*
> *„Ich habe eine andere Staatsangehörigkeit und weitgehend eine andere Kultur. International bin ich aber aufgrund meiner Forschung und meiner Kooperation mit ausländischen Kollegen in anderen Ländern. Das hat mit meiner Staatsangehörigkeit wenig zu tun."*
> *„Ich bin zwar in Deutschland zur Schule gegangen und sozialisiert worden, aber meine binationale Herkunft hat auch meine berufliche Laufbahn und meine Perspektive auf die Wissenschaft stark geprägt."*
> *„Ich habe eine deutsche Mutter, die in erster Ehe kurz mit meinem Vater (Ausländer) verheiratet war. So habe ich kaum Einflüsse von ihm. Mein Stiefvater ist auch Ausländer. Die Erziehung war eher deutsch. Die Familiensprache auch. Ich habe zwar multikulturelle Einflüsse genossen, aber ich würde mich nicht als internationale Professorin bezeichnen."*
> *„Eigentlich verstehe ich mich als deutscher Professor trotz meiner Geburt im Ausland, meiner ausländischen Frau und meines internationalen Werdegangs. Seltsam, wie schnell man in Ihrer Definition international wird!"*
>
> (Neusel/Wolter 2016, S. 51)

Obwohl die internationale Herkunft der befragten Professor*innen sich also offenbar in ihrer Arbeit direkt widerspiegelt, wie die Angaben zu Kooperationen und Netzwerken verdeutlichen, lehnen diese es dennoch überwiegend ab, aufgrund ihrer Herkunft einer besonderen Gruppe zugeordnet zu werden und verweisen als relevantes Kriterium stattdessen auf ihre Arbeit und deren Ergebnisse. Die Motive hierfür bleiben vorläufig unklar.

4.3 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter hat sich zwischen 2002 und 2018 sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) deutlich erhöht (vgl. Abb. 4.12). Bei den Wissenschaftler*innen stieg der Anteilswert von 23,9 Prozent (2002) auf 39,0 Prozent (2018), im MTV-Bereich (inkl. Pflege) von 28,0 Prozent (2002) auf 37,9 Prozent (2018).

Abb. 4.12: Anteil Teilzeitbeschäftigte an hauptberuflichem Personal insgesamt und nach Geschlecht 2002 bis 2018 (in Prozent)[10]

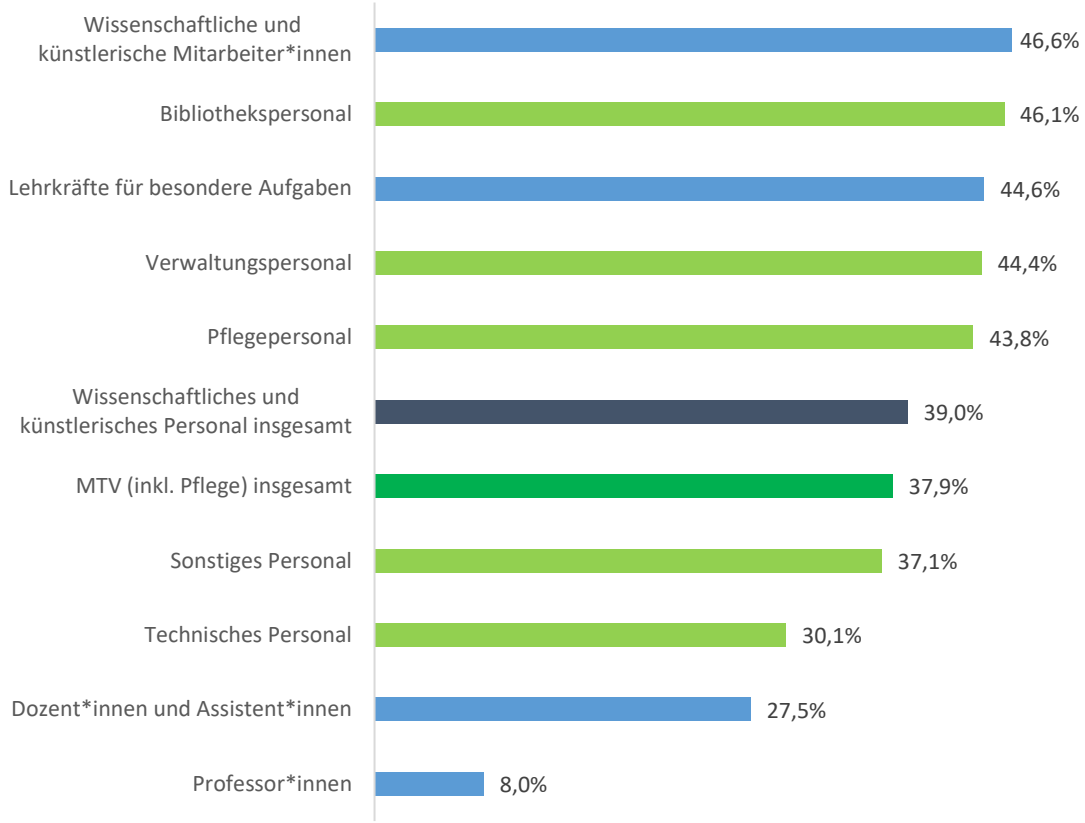


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Während die Durchschnittswerte der beiden großen Personalgruppen relativ nah beieinander liegen, sind die Unterschiede nach Geschlecht deutlich stärker ausgeprägt. So waren männliche wissenschaftliche Beschäftigte im Jahr 2018 mit 30,8 Prozent deutlich seltener in Teilzeit beschäftigt als weibliche wissenschaftliche Beschäftigte, bei denen der Anteilswert in jenem Jahr bei 51,4 Prozent lag. Unter den männlichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) arbeiteten 17,4 Prozent in Teilzeit, bei ihren Kolleginnen waren es 2018 46,5 Prozent. Betrachtet man zum Vergleich die Erwerbstätigen in Deutschland, so zeigte sich hier im Jahr 2018 eine Teilzeitquote von insgesamt 28,8 Prozent, bei den männlichen abhängig Beschäftigten von 11,2 Prozent und bei den weiblichen Beschäftigten von 47,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019b, S. 52ff.).

[10] Die Ursache für die auffälligen Abweichungen vom langfristigen Entwicklungstrend bei den Angaben für das MTV-Personal (inkl. Pflege) im Jahr 2005 konnte nicht abschließend geklärt werden. Hierzu dürfte allerdings beigetragen haben, dass in diesem Erhebungsjahr die aktuellen Angaben von vergleichsweise vielen Hochschulen fehlten. Es handelt sich um insgesamt sieben Hochschulen, darunter vier größere Universitäten, davon wiederum zwei mit Hochschulkliniken (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 18).

Abb. 4.13: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Personalgruppen 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Unterschiede beim Grad der Teilzeitbeschäftigung lassen sich auch zwischen den verschiedenen Personalgruppen feststellen (vgl. Abb. 4.13). So war die Teilzeitquote 2018 bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (46,6 %), dem Bibliothekspersonal (46,1 %), den Lehrkräften für besondere Aufgaben (44,6 %), dem Verwaltungspersonal (44,4 %) sowie den Beschäftigten in der Pflege (43,8 %) überdurchschnittlich hoch, während für das Sonstige Personal (37,1 %), das technische Personal (30,1 %), die Dozent*innen und Assistent*innen (27,5 %) sowie die Professor*innen (8,0 %) Anteilswerte ermittelt wurden, die mehr oder weniger stark unterhalb des Durchschnitts aller Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) bzw. der wissenschaftlichen Beschäftigten lagen. Insbesondere der auffällig geringe Teilzeitanteil bei den Professor*innen dürfte zumindest beim wissenschaftlichen Personal auf einen Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsumfang und dem beruflichen Status hindeuten.

Tab. 4.1: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Personalgruppen und Geschlecht 2018

Personalgruppe	Anteil Teilzeitbeschäftigte		
	insgesamt	weiblich	männlich
	Angaben in %		
Professor*innen	8,0	11,6	6,9
Dozent*innen und Assistent*innen	27,5	38,0	20,6
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	46,6	57,3	38,6
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	44,6	52,3	36,0
Verwaltungspersonal	44,4	51,8	20,1
Bibliothekspersonal	46,1	51,5	29,4
Technisches Personal	30,1	49,2	14,4
Sonstiges Personal	37,1	44,9	15,1
Pflegepersonal	43,8	47,9	26,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Bezieht man zusätzlich das Geschlecht in die Betrachtung ein, so zeigt sich, dass sich im Jahr 2018 der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich (inkl. Pflege) nur geringfügig vom bereits erwähnten Durchschnitt aller weiblichen Beschäftigten (47,9 %) in Deutschland unterschieden hat (Statistisches Bundesamt 2019b, S. 52ff.). So wurden in der Verwaltung und in den Bibliotheken Anteilswerte von 51,8 bzw. 51,5 Prozent gemessen (vgl. Tab. 4.1), beim Sonstigen Personal waren es 44,9 Prozent, beim technischen Personal 49,2 Prozent und im Pflegebereich schließlich 47,9 Prozent. Beim wissenschaftlichen Personal ergibt sich hingegen ein eher uneindeutiges Bild: Hier lagen die Teilzeitanteile bei den weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit 52,3 Prozent und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit 57,3 Prozent (etwas) über dem Durchschnittswert für alle Branchen, unter den Dozent*innen und Assistent*innen sowie den Professor*innen allerdings mit 38,0 bzw. 11,6 Prozent deutlich darunter. Bei den männlichen Hochschulbeschäftigten lag die Teilzeitquote 2018 allerdings in allen Personalgruppen – mit Ausnahme der Professoren (6,9 %) – oberhalb des Bundesdurchschnitts von 11,2 Prozent. Dabei waren die Abweichungen im Technikbereich (14,4 %) und beim Sonstigen Personal (15,1 %) vergleichsweise gering. Beim Verwaltungspersonal (20,1 %) sowie bei den Dozenten und Assistenten (20,6 %) war die Teilzeitquote hingegen doppelt so hoch und im Pflegebereich (26,6 %) sowie in den Bibliotheken (29,4 %) noch etwas höher. In den Personalgruppen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen waren männliche Beschäftigte mit 36,0 bzw. 38,6 Prozent schließlich mehr als dreimal so häufig in Teilzeit beschäftigt wie im Durchschnitt aller Branchen. Eine Ursache für letzteres dürfte vor allem sein, dass Stellen für nichtprofessorale Wissenschaftler*innen – auch aufgrund der tradierten Annahme, dass die Bearbeitung einer Promotion zu einem relevanten Teil außerhalb der regulären Arbeitszeit zu erfolgen habe – in einem relevanten Teil der Fachgebiete grundsätzlich nur in Teilzeit besetzt wird.

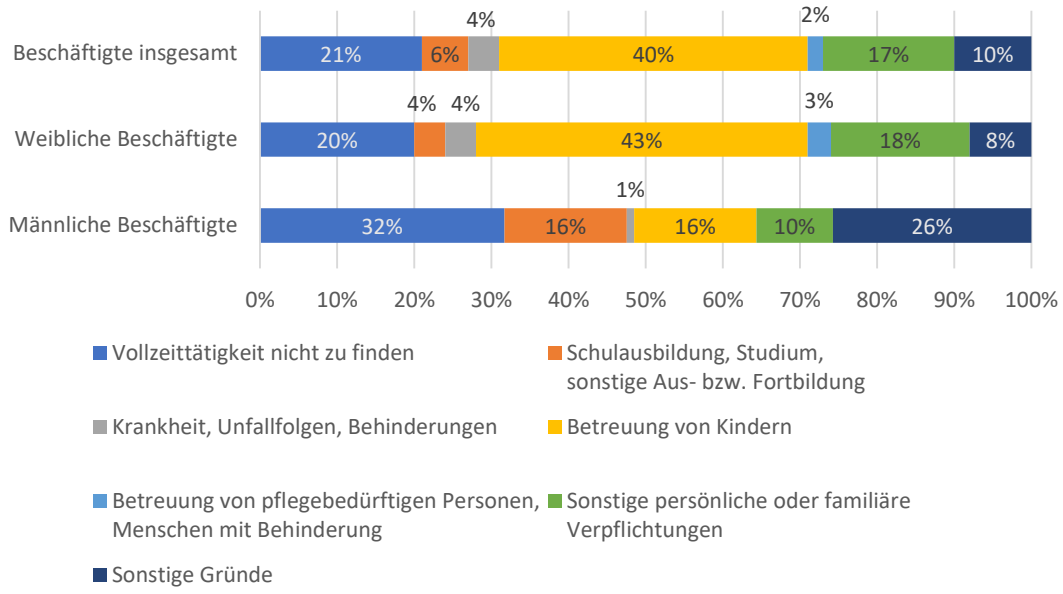
Schlaglicht IV: Teilzeitbeschäftigung in wissenschaftsunterstützenden Bereichen

Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist auch unter den Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen[11] kein unbekanntes Phänomen. Eine Studie zur Arbeits- und Beschäftigungssituation in wissenschaftsunterstützenden Bereichen kam im Wintersemester 2014/2015 zu dem Ergebnis, dass immerhin 42 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und

[11] Da hier die Befunde der genannten Studie skizziert werden, wird an dieser Stelle auch die Begriffsverwendung zur Bezeichnung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beibehalten.

Technik sowie im Wissenschaftsmanagement und in weiteren neuen Hochschulprofessionen (z. B. Qualitätssicherung, Weiterbildung, Studienberatung) an einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit interessiert waren. Dies war bei männlichen Beschäftigten noch etwas häufiger zutreffend als bei weiblichen Beschäftigten (48 vs. 41 %) (Banscherus u. a. 2017, S. 101ff.).

Abb. 4.14: Gründe für Teilzeitbeschäftigung bei Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wintersemester 2014/2015



Quelle: „BiwuB-Studie" (Banscherus u. a. 2017, S. 103), eigene Darstellung

Die Studie hat auch nach den individuellen Motiven für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit gefragt. Aus den Antworten ergaben sich zwischen den Geschlechtern[12] deutlich unterschiedliche Begründungsmuster (vgl. Abb. 4.14): Während weibliche Befragte zu rund zwei Drittel (64 %) soziale Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern (43 %) oder pflegebedürftigen Personen bzw. Menschen mit Behinderung (3 %) sowie weitere persönliche oder familiäre Verpflichtungen als Gründe (18 %) für ihre Teilzeittätigkeit angaben, waren soziale Gründe zusammengefasst nur für ein Viertel (26 %) der männlichen Beschäftigten relevant. Als häufigsten Grund für ihre Teilzeittätigkeit gaben diese hingegen zu einem Drittel (32 %) an, keine Vollzeittätigkeit zu finden; bei den weiblichen Beschäftigten waren es mit einem Anteil von 20 Prozent deutlich weniger. Ein weiteres Viertel (26 %) der männlichen Beschäftigten führte sonstige Gründe an, beispielsweise lange Pendelzeiten, die Ausübung von Nebentätigkeiten, aber durchaus auch die individuellen Vorstellungen von einer guten „Work-Life-Balance". Von den weiblichen Beschäftigten nannten 8 Prozent sonstige Gründe. Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Gründen für die Arbeit in Teilzeit bestehen schließlich auch hinsichtlich der parallelen Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, beispielsweise einem Studium oder einer beruflichen Fortbildung. Diesen Grund führten 16 Prozent der männlichen Beschäftigten, aber nur 4 Prozent der weiblichen Beschäftigten an.

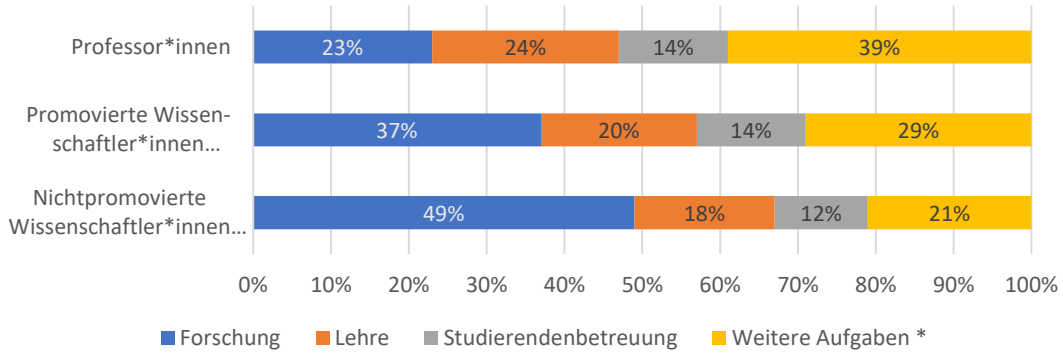
[12] Aufgrund des hohen Frauenanteils in den untersuchten Beschäftigtengruppen weichen die Angaben für die weiblichen Beschäftigten von den Durchschnittswerten für alle Befragten nur marginal ab. Aus diesem Grund wird auf eine gesonderte Darstellung der Anteilswerte für die Beschäftigten in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen insgesamt an dieser Stelle verzichtet.

Schlaglicht V: Wissenschaft zwischen Forschung, Lehre und Managementaufgaben

Dass die realen Arbeitszeiten von Wissenschaftler*innen vielfach deutlich oberhalb des vertraglich vereinbarten (und somit entlohnten) Beschäftigungsvolumens liegen, wurde bereits vielfach belegt und nicht weniger häufig kritisiert. Der DZHW-Wissenschaftsbefragung 2016 zufolge arbeiteten Doktorand*innen im Durchschnitt 43 Stunden pro Woche, Postdoktorand*innen kamen auf durchschnittlich 47 Arbeitsstunden und Professor*innen auf 55 Stunden pro Woche (Ambrasat/Heger 2019, S. 3). Mehrarbeit scheint sich vor dem Hintergrund der Daten zur realen Arbeitszeit und des Anteils der (formal) Teilzeitbeschäftigten somit als – weitgehend ungeregeltes – strukturelles Muster der Tätigkeit im wissenschaftlichen Feld zu erweisen. Dabei sind Teilzeitbeschäftigungen in den verschiedenen Fächergruppen allerdings unterschiedlich weit verbreitet. Während 2014 beispielsweise in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 88 Prozent der Angehörigen des wissenschaftlichen Personals im Alter bis 35 Jahre in Vollzeit beschäftigt waren, lag der entsprechende Anteilswert in den Geisteswissenschaften nur bei 36 Prozent (Winterhager u. a. 2017, S. 44). Damit korrespondieren insbesondere in den geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern sowie im künstlerischen Bereich nicht nur niedrigere Einkommen, sondern auch ein höheres Maß an unbezahlter Mehrarbeit.

Auf den Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter verteilt sich die (reale) Arbeitszeit zudem unterschiedlich auf die Tätigkeitsbereiche Forschung, Lehre und Studierendenbetreuung sowie weitere Aufgaben, wozu neben der Mitgliedschaft in Gremien und Begutachtungen (z. B. von Artikeln, Forschungsanträgen, Bewerber*innen für ein Stipendium oder eine Professur) auch die Akquise von Drittmitteln sowie das (Projekt-)Management gezählt werden (vgl. Abb. 4.15). Dabei zeigt sich, dass der Zeitaufwand für Forschungsaktivitäten im Karriereverlauf abnimmt: Während Doktorand*innen hierfür im Durchschnitt noch 49 Prozent der realen Arbeitszeit aufbringen, wobei hier nicht zwischen der Arbeit an Qualifikationsarbeiten oder in Forschungsprojekten unterschieden wird, sind es bei Postdoktorand*innen 37 Prozent und bei Professor*innen noch 23 Prozent. Demgegenüber wenden Doktorand*innen durchschnittlich 21 Prozent ihrer Arbeitszeit für weitere Aufgaben auf, Postdoktorand*innen 29 Prozent und Professor*innen im Schnitt 39 Prozent. Für Lehre und Studierendenbetreuung wenden Doktorand*innen schließlich durchschnittlich 30 Prozent ihrer realen Arbeitszeit auf, bei den Postdoktorand*innen sind es 34 Prozent und bei den Professor*innen 38 Prozent. Bei der Interpretation nicht vernachlässigt werden dürfen allerdings zum einen die zuvor bereits erwähnten Unterschiede bei den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten sowie zum anderen die breite Streuung der individuellen Aufgaben, die sich hinter den Durchschnittswerten für die drei Gruppen insgesamt verbirgt. So ist ein Teil der (Post-)Doktorand*innen beispielsweise gar nicht in der Lehre tätig und auch nur sehr eingeschränkt in die Akquise von Drittmitteln eingebunden (vgl. Ambrasat/Heger 2019).

Abb. 4.15: Zeitbudget von Wissenschaftler*innen nach Aufgabenbereichen 2016

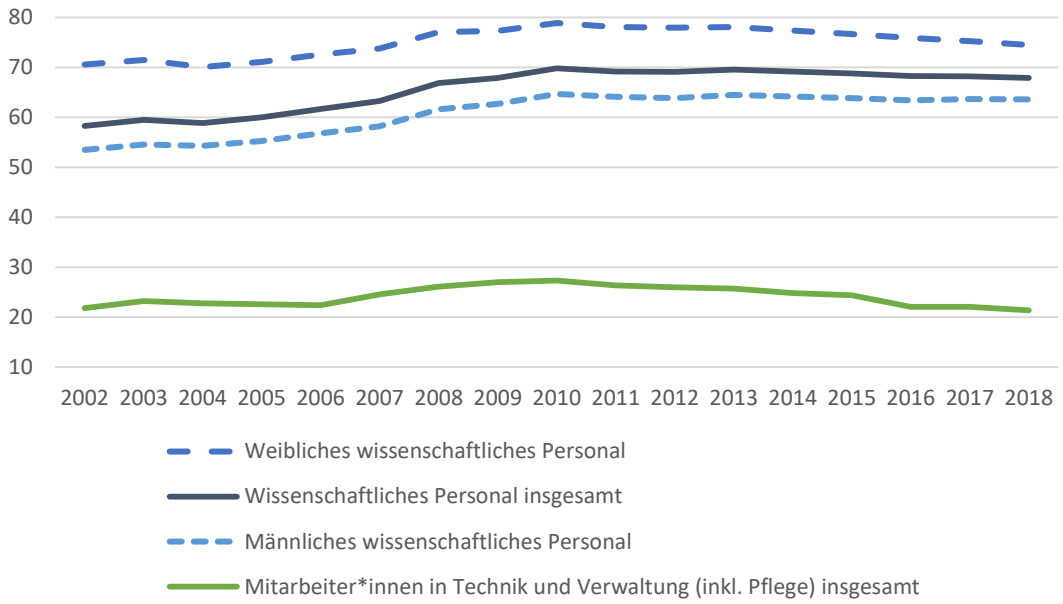


** Weitere Aufgaben: Drittmittelakquise, Gremienarbeit, Begutachtungen, Managementaufgaben, Sonstiges*
Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2016 (Ambrasat/Heger 2019), eigene Darstellung

4.4 Befristete Beschäftigung

Traditionell bestehen im Hochschulbereich erweiterte Möglichkeiten zur Befristung von Vertragslaufzeiten. Dies wird in erster Linie mit der Aufgabe begründet, Doktorand*innen und Habilitand*innen für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit zur wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifikation zu geben. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass der Anteil befristet Beschäftigter am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bereits im Jahr 2002 bei einem Wert von 58,3 Prozent gelegen hat (vgl. Abb. 4.16).

Abb. 4.16: Anteil befristet Beschäftigte an hauptberuflichem Personal insgesamt und nach Geschlecht 2002 bis 2018 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung und Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Der Befristungsanteil blieb in den Folgejahren weitgehend konstant, um ab 2006 – und somit zeitgleich mit der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes – stetig anzusteigen. Ein Höhepunkt war im Jahr 2010 mit einem Anteil von 69,8 Prozent erreicht, und seither hat sich daran wenig geändert, auch wenn nach der Gesetzesnovelle 2016 bis 2018 ein marginaler Rückgang von 68,3 auf 67,9 Prozent zu verzeichnen ist, der sich jedoch kaum als relevante Veränderung der Gesamtsituation interpretieren lässt (vgl. Gassmann 2020). Mit Blick auf die Geschlechterdimension fällt auf, dass die Verträge von Wissenschaftlerinnen (2002: 70,6 %; 2018: 74,5 %) deutlich häufiger befristet sind als von Wissenschaftlern (2002: 53,5 %; 2018: 63,6 %). Zwar haben sich die Werte im Zeitverlauf angenähert, die Differenz nach Geschlecht betrug im Jahr 2018 jedoch immer noch 10,1 Prozentpunkte.

In der ersten Phase des betrachteten Zeitraums stellte sich die Entwicklung bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) im Vergleich zu den wissenschaftlichen Beschäftigten ähnlich dar – allerdings auf einem deutlich niedrigeren Gesamtniveau und mit allenfalls marginalen Unterschieden nach Geschlecht (vgl. Abb. 4.16). Zwischen 2002 und 2006 bewegte sich der Befristungsanteil

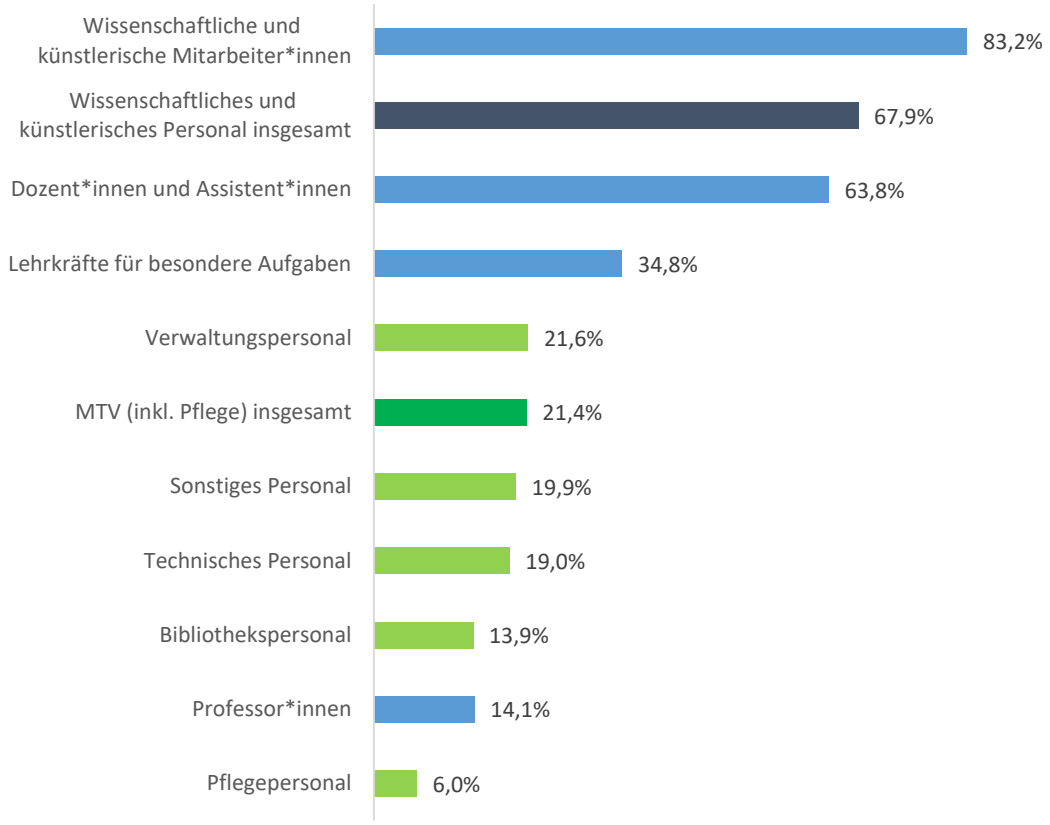
im MTV-Bereich (inkl. Pflege) zwischen 21,8 und 23,1 Prozent. Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das zunächst auch die Möglichkeit enthielt, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege), deren Stellen aus Drittmitteln finanziert wurden, einfacher befristet beschäftigen zu können, stieg die Quote bis auf 27,3 Prozent im Jahr 2010 an, um von diesem Höchststand bis 2015 zunächst auf einen Wert von 24,4 Prozent zurückzugehen. Nach der (Wieder-)Herausnahme der wissenschaftsunterstützenden Bereiche aus dem Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 wurde hinsichtlich des Befristungsanteils bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) erneut das Niveau erreicht, das vor 2006 bestanden hatte: zwischen 2016 und 2018 bewegte sich der entsprechende Wert zwischen 22,1 und 21,4 Prozent. Insgesamt sind die Befristungsanteile im Hochschulbereich deutlich höher als bei allen Erwerbstätigen in Deutschland, bei denen sich der Anteil der befristeten Beschäftigten zwischen 2013 und 2017 unterhalb der Zehnprozentmarke bewegte. Das IAB-Betriebspanel wies für alle abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Jahr 2017 einen Befristungsanteil von 8,3 Prozent aus, beim Mikrozensus war der entsprechende Wert mit 8,9 Prozent geringfügig höher (Dundler 2018, S. 13f.).[13]

Auch hinsichtlich der Befristung bestehen deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Personalgruppen (vgl. Abb. 4.17). So waren im Bereich des wissenschaftlichen Personals 2018 die Verträge von mehr als vier von fünf (83,2 %) wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen[14] befristet, bei den Dozent*innen und Assistent*innen waren es fast zwei von drei (63,8 %) Verträgen. Von den Lehrkräften für besondere Aufgaben war im Jahr 2018 mehr als ein Drittel (34,8 %) befristet beschäftigt, obwohl bei diesem Stellenprofil überwiegend Daueraufgaben in der Lehre zu erbringen sind. Bei den Professor*innen waren 14,1 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) bewegten sich die Befristungsanteile in den Personalgruppen Verwaltung (21,6 %), Sonstige (19,9 %) und Technik (19,0 %) relativ eng um den Gesamtdurchschnitt (21,4 %) herum, während die Werte beim Bibliothekspersonal (13,9 %) leicht und im Bereich der Pflege (6,0 %) deutlich geringer ausfielen.

[13] Der Durchschnittswert für alle Beschäftigten bildet allerdings nicht ab, dass die Befristungsquoten stark altersabhängig sind und jüngere Beschäftigte bzw. Berufseinsteiger*innen deutlich häufiger befristet beschäftigt sind als es aufgrund des Gesamtdurchschnitts zu erwarten wäre.

[14] Dieser Personalgruppe sind auch rund 14.000 akademische Rät*innen zugeordnet, die überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre übernehmen, und im Jahr 2018 nur zu einem vergleichsweise geringen Anteil (22,9 %) befristet beschäftigt waren. Betrachtet man nur die rund 165.000 tarifbeschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, so lag der Befristungsanteil hier mit 87,8 Prozent noch etwas höher.

Abb. 4.17: Anteil befristet Beschäftigte nach Personalgruppen 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

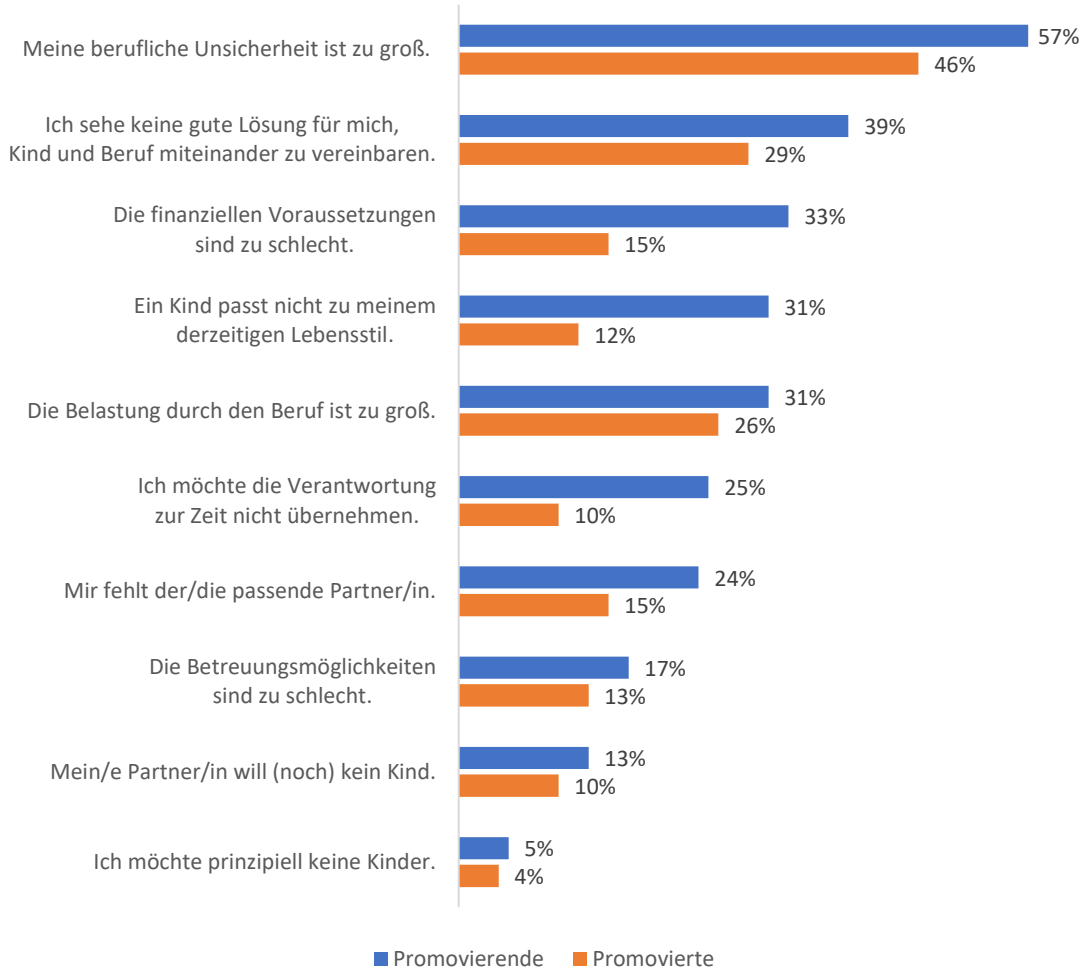
Schlaglicht VI: Befristung erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit einigen Jahren wird in Politik und Hochschulen verstärkt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingefordert. Bemängelt wird vor allem der hohe Anteil der – zumeist ungewollt – Kinderlosen unter den Wissenschaftler*innen. Hierfür wird in erster Linie die berufliche Unsicherheit infolge der Dominanz befristeter Beschäftigungsverhältnisse verantwortlich gemacht. Zudem wirke sich die Arbeitssituation an Hochschulen mit langen Arbeitszeiten, hohen Anforderungen an die zeitliche und räumliche Flexibilität sowie vielfach entgrenzten Arbeitszeiten negativ auf die Möglichkeiten von (Post-)Doktorand*innen zur Familiengründung aus (Konsortium BuWiN 2017, S. 237ff.). Auch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Jahr 2016 hat in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nicht zu einem Rückgang bei der befristeten Beschäftigung auf Qualifizierungsstellen geführt, da seitens der Hochschulen eine Vielzahl (teils kleinteiliger) Qualifikationsziele formuliert wurden, die auch nach den neuen Bestimmungen eine Befristung rechtfertigen. Die in das Gesetz neu eingeführte Bindung der Befristungsdauer von drittmittelfinanzierten Stellen an die Projektlaufzeit hat hingegen zu einer leichten Verlängerung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten geführt, wobei allerdings davon auszugehen ist, dass auch weiterhin nur etwa die Hälfte der Stellen eine Laufzeit von 24 Monaten oder länger hat (vgl. Gassmann 2020, S. 136). Insgesamt besteht an den Hochschulen eine strukturelle „Flaschenhalsproblematik" an der Schwelle

von einem befristeten zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, die in der Regel nur durch den Ruf auf eine entfristete Professur überwunden werden kann. Allerdings kann sich nur rund jede*r zwanzigste Promovierte Hoffnungen darauf machen, eine solche Position erreichen zu können (vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 58 ff.). Diese Situation hat sich durch das starke Anwachsen der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den vergangenen Jahren weiter verschärft. Bei den meisten (Post-)Doktorand*innen wird die überwiegend vorhandene große Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation getrübt durch die bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich einer möglichen Weiterbeschäftigung, die große Verbreitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen sowie die Notwendigkeit, sich durch Publikationen und die Beteiligung an der Einwerbung von Drittmitteln dauerhaft beweisen zu müssen. Nicht zuletzt wird so das Wettbewerbsprinzip von der Ebene des Hochschulsystems auf die Ebene der einzelnen Wissenschaftler*innen übertragen und kann auch hier zu dauerhaften individuellen Konkurrenzverhältnissen führen, unter denen letztlich wiederum die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leiden kann (vgl. Leischner/Rüthemann 2015; Winterhager u. a. 2015).

Diese Einschätzungen werden durch eine Sonderauswertung des DZHW-Online-Panels für den wissenschaftlichen Nachwuchs (WiNbus) weitgehend bestätigt (vgl. Abb. 4.18). Sowohl Promovierende als auch Promovierte nennen als wichtige Gründe gegen einen (weiteren) Kinderwunsch die bestehende berufliche Unsicherheit (57 vs. 46 %), die hohe Belastung durch den Beruf (31 vs. 26 %) sowie die fehlende Vereinbarkeit von Kindern mit der wissenschaftlichen Arbeit (39 vs. 29 %). Bei Promovierenden spielen im Vergleich zu Promovierten auch das Fehlen der finanziellen Voraussetzungen (33 vs. 15 %) sowie individuelle Motive wie die fehlende Passung eines Kinderwunsches mit dem derzeitigen Lebensstil (31 vs. 12 %) oder die zum Befragungszeitraum fehlende Bereitschaft, die mit Kindern verbundene Verantwortung zu übernehmen (25 vs. 10 %), eine relevante Rolle. Eher selten geben Promovierende und Promovierte als Gründe gegen einen (weiteren) Kinderwunsch an, dass ihr*e Partner*in (noch) kein Kind möchte (13 vs. 10 %), auch schlechten Betreuungsangeboten (17 vs. 13 %) scheinen bei dieser Frage nicht die entscheidende Bedeutung zuzukommen. Prinzipiell keine Kinder möchte nur eine kleine Minderheit der Promovierenden (5 %) und Promovierten (4 %).

Abb. 4.18: Ausgewählte Gründe gegen die Umsetzung eines (weiteren) Kinderwunsches bei Promovierenden und Promovierten an Universitäten 2015

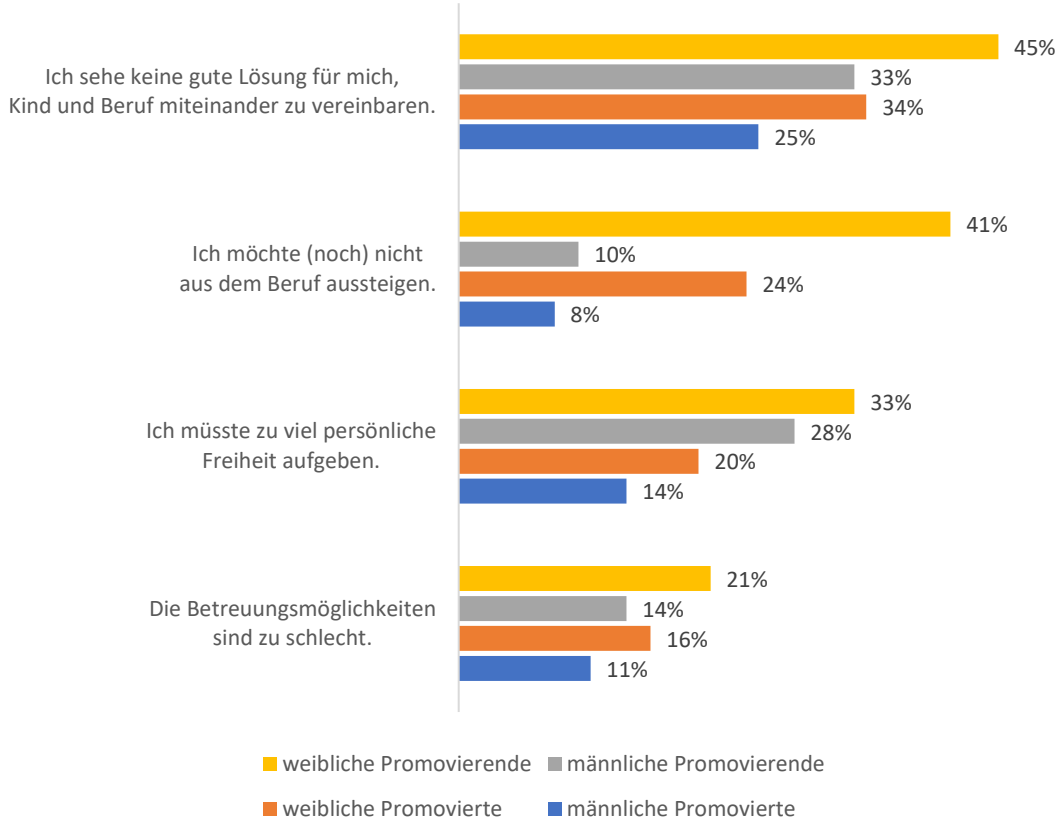


Quelle: DZHW-WiNbus 2015, Sonderauswertung (BuWiN 2017, S. 240), eigene Darstellung

Insgesamt wirkt sich in erster Linie der Status der Wissenschaftler*innen (Promovierende bzw. Promovierte) auf die jeweilige Bedeutung der Gründe, die gegen die Realisierung eines (weiteren) Kinderwunsches sprechen, aus, bei einigen Aspekten sind jedoch (zusätzlich) relevante Geschlechterunterschiede festzustellen (vgl. Abb. 4.19). So geben Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu den befragten Wissenschaftlern sowohl vor als auch nach Abschluss der Promotion deutlich häufiger an, dass sie keine gute Lösung für sich sehen, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren (Promovierende: 45 vs. 33 %; Promovierte: 34 vs. 25 %). Dass sie (noch) nicht aus dem Beruf aussteigen möchten, gaben 41 Prozent der weiblichen Promovierenden und 24 Prozent der weiblichen Promovierten an, gegenüber 10 Prozent der männlichen Promovierenden und 8 Prozent der männlichen Promovierten. Dies kann als deutlicher Hinweis darauf betrachtet werden, dass zumindest aus Sicht der befragten Wissenschaftlerinnen – und in deutlichem Unterschied zu den Wissenschaftlern in beiden Gruppen – die Eltern- bzw. Mutterschaft als zentrales Risiko für ein drohendes „Karriere-Aus" betrachtet wird. Relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern fanden sich außerdem bei der Sorge, mit Kind(ern) zu viel

persönliche Freiheit aufgeben zu müssen (Promovierende: 33 vs. 28 %; Promovierte: 20 vs. 14 %) sowie der Einschätzung, dass die verfügbaren Betreuungsangebote nicht ausreichend seien (Promovierende: 21 vs. 14 %; Promovierte: 16 vs. 11 %).

Abb. 4.19: Ausgewählte Gründe gegen die Umsetzung eines (weiteren) Kinderwunsches bei Promovierenden und Promovierten an Universitäten nach Geschlecht 2015



Quelle: DZHW-WiNbus 2015, Sonderauswertung (BuWiN 2017, S. 240), eigene Darstellung

Eine Tätigkeit in der Wissenschaft ist also nach wie vor nur schwer vereinbar mit der Familiengründung. Dies zeigt sich eindrücklich darin, dass mehreren Studien zufolge nur etwa ein Viertel bis ein Drittel der nichtprofessoralen Wissenschaftler*innen Kinder hat, obwohl sich dies vier Fünftel gut vorstellen könnten und immerhin gut die Hälfte der gleichaltrigen Hochschulabsolvent*innen Kinder hat (vgl. Krempkow/Sembritzki 2017; Metz-Göckel 2016). Verantwortlich hierfür sei eine „strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Eltern, die in der Organisation Universität und ihren Beschäftigungsbedingungen institutionalisiert ist" (Metz-Göckel 2016, S. 36). Gemeint ist hier neben der Dominanz befristeter Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur und der damit verbundenen schlechten Planbarkeit der individuellen Lebensentwürfe vor allem das historisch bedingte und nach wie vor an den Hochschulen überaus präsente Leitbild eines „Lebens für die Wissenschaft", bei dem wissenschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Forschung, gegenüber anderen Lebensbereichen absolute Priorität zukommt. Damit einher geht die Anforderung einer fast vollständigen Verfügbarkeit der Wissenschaftler*innen, sei es für die Arbeit an Forschungsprojekten oder Publikationen, sei es für Vorträge und Konferenzen,

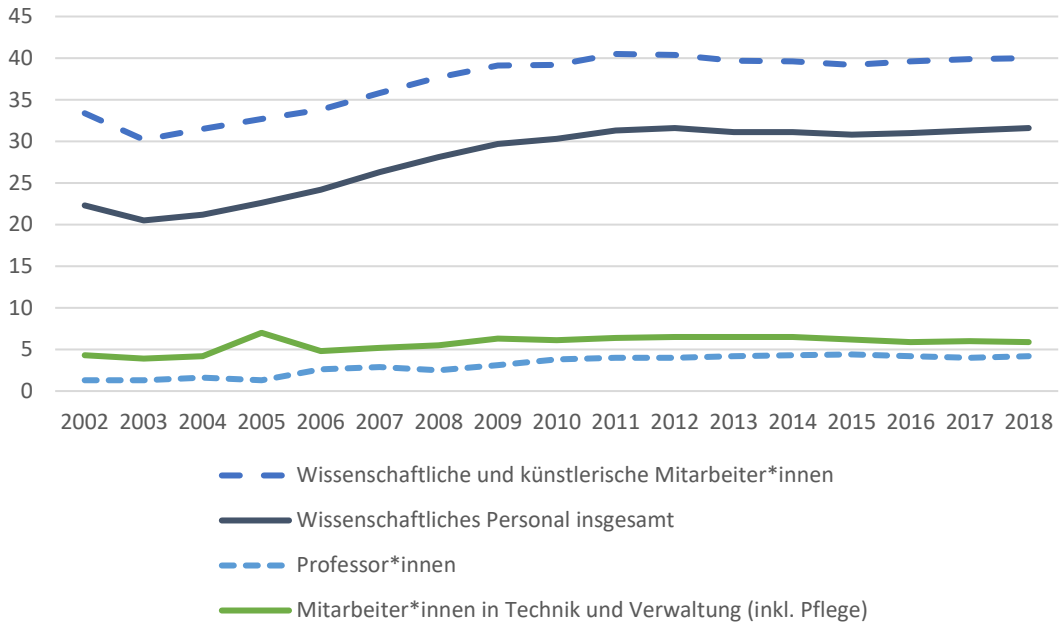
sei es für andere (häufig weniger anerkannte) Aufgaben wie Gremientätigkeiten, das Angebot von Lehrveranstaltungen oder die Betreuung von Studierenden. Im Vergleich werden Freizeitaktivitäten, aber durchaus auch die Familie, im Wissenschaftsbetreib insgesamt als weniger relevant betrachtet (vgl. Paulitz/Goisauf/Zapusek 2016). Eine Studie kommt diesbezüglich zu einer pessimistischen Einschätzung:

> *Aus den Interviews wird erkennbar, dass Präsenz eine aktive Herstellungsleistung der Wissenschaftler_innen ist; die Präsenzpraktiken können also auch als Performance, mit voller Hingabe für die und in der Wissenschaft zu leben, verstanden werden. Um dies glaubhaft darzustellen, scheint kontinuierliche Präsenz in verschiedenen Bereichen das im Feld anerkannte Mittel zu sein. […] Eine zeitweilige Priorisierung der Familie, so der Befund, beschädigt die Performanceleistung lückenloser Präsenz. Insofern veranschaulicht [dies] […], dass ein Leben außerhalb der Wissenschaft unmittelbar als Problem betrachtet und im eigentlichen Sinne des Feldes nicht möglich ist: Wissenschaft und andere Lebensbereiche können, dieser Logik folgend, nicht gleichberechtigt nebeneinander existieren, sondern stehen stets in einem hierarchischen Verhältnis zueinander.*
>
> (Paulitz/Goisauf/Zapusek 2016, S. 332)

4.5 Drittmittelfinanzierung

Ab 2005 hat sich aufgrund der hochschulpolitischen Entscheidungen von Bund und Ländern die Gesamtsumme der den Hochschulen seitens der öffentlichen Hand bereitgestellten Drittmittel deutlich erhöht. Hierzu hat neben dem garantierten Aufwuchs des jährlichen Budgets der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation und der massiven Aufstockung der Forschungsausgaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) nicht unerheblich auch die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern mit ihren zunächst drei Förderlinien (Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte) beigetragen (vgl. Baumgarth/Henke/Pasternack 2016). Diese Ausweitung der wettbewerblichen Förderinstrumente hat zwar die strukturelle Unterfinanzierung des Hochschulsystems nicht ansatzweise behoben, aber dennoch die Expansion der Beschäftigtenzahlen gefördert – insbesondere bei der Gruppe der (befristet beschäftigten und in Projektzusammenhängen tätigen) wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Die Daten der amtlichen Hochschulstatistik belegen ab dem Jahr 2005 einen deutlichen Anstieg von Drittmittelfinanzierungen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (vgl. Abb. 4.20). Der entsprechende Wert hatte in den Vorjahren zwischen 20,5 und 22,3 Prozent gelegen, wuchs dann von 22,6 Prozent (2005) kontinuierlich bis zu einem Höchststand im Jahr 2012 an, in dem fast ein Drittel des wissenschaftlichen Personals (31,6 %) aus Drittmitteln finanziert wurde. Dieser Anteil blieb dann bis 2018 mit marginal niedrigeren Werten zwischen 30,1 und 31,6 Prozent weitgehend stabil. In der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen lag der Anteil der Drittmittelfinanzierungen kontinuierlich zwischen acht und zehn Prozentpunkten oberhalb des Wertes für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal insgesamt (2005: 32,7 %; 2018: 40,0 %). Die Ausweitung der wettbewerblich vergebenen projektbezogenen Drittmittelfinanzierung hat ab 2005 offenbar zu einer strukturellen Niveauverschiebung beim Anteil der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Beschäftigten im Umfang von ungefähr zehn Prozentpunkten geführt.

Abb. 4.20: Anteil drittmittelfinanzierte Beschäftigte an hauptberuflichem Personal insgesamt und in ausgewählten Personalgruppen 2002 bis 2018 (in Prozent)[15]

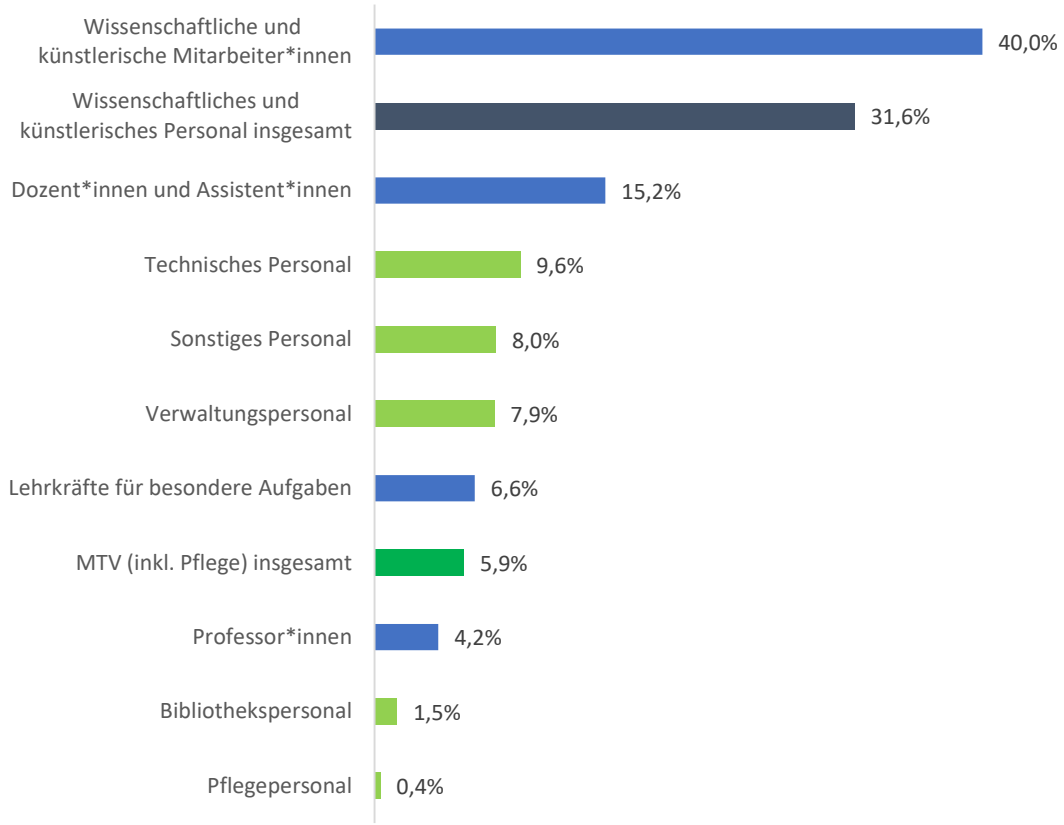


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Der Anteil drittmittelfinanzierter Professuren ist im Zeitverlauf ebenfalls angestiegen, allerdings auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau: Während 2002 erst 1,3 Prozent der Stellen von Professor*innen aus Drittmitteln finanziert wurden, traf dies 2018 auf 4,2 Prozent der Professor*innen zu (vgl. Abb. 4.20). Hierzu dürfte nicht zuletzt der starke Anstieg bei drittmittelfinanzierten Juniorprofessuren beigetragen haben (vgl. Schlaglicht VII: Juniorprofessor*innen im Fokus). In diesem Wert dürfte sich teilweise aber auch das Wachstum des wissenschaftlichen Personals an privaten Hochschulen widerspiegeln (vgl. Abb. 3.5). Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) spielen Drittmittelfinanzierungen hingegen eine untergeordnete Rolle. Der Anteil der drittmittelfinanzierten Beschäftigten bewegte sich hier zwischen 2002 und 2018 bei Werten zwischen 4,2 und 6,5 Prozent. Hier dürften die Programm- bzw. Projektpauschalen, häufig auch als „Overhead" bezeichnet, die seitens vieler Mittelgeber*innen zusätzlich zum unmittelbaren Budget des einzelnen Vorhabens gewährt werden, einen relevanten Einflussfaktor darstellen.

[15] Die Ursache für die auffälligen Abweichungen vom langfristigen Entwicklungstrend bei den Angaben für das MTV-Personal (inkl. Pflege) im Jahr 2005 konnte nicht abschließend geklärt werden. Hierzu dürfte allerdings beigetragen haben, dass in diesem Erhebungsjahr die aktuellen Angaben von vergleichsweise vielen Hochschulen fehlten. Es handelt sich um insgesamt sieben Hochschulen, darunter vier größere Universitäten, davon wiederum zwei mit Hochschulkliniken (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 18).

Abb. 4.21: Anteil drittmittelfinanzierte Beschäftigte nach Personalgruppen 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

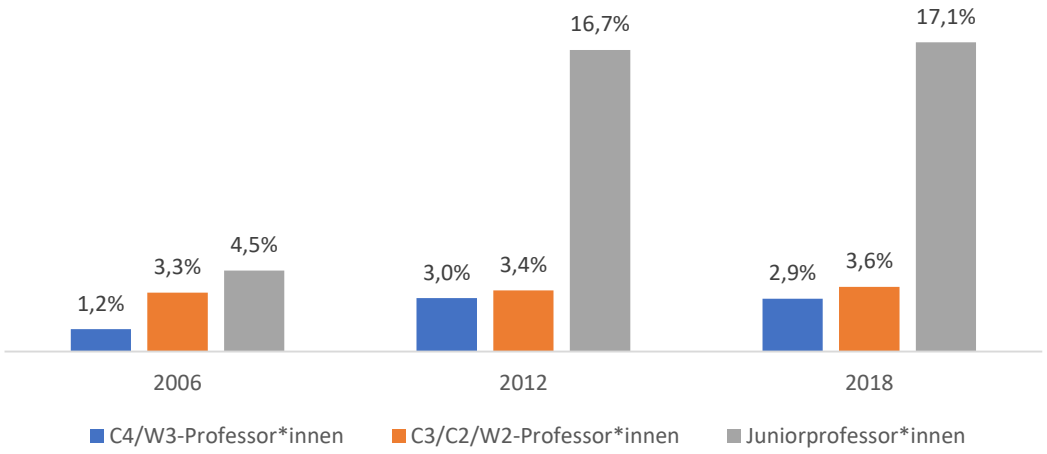
Innerhalb der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) wiesen im Jahr 2018 die Personalgruppen Technik (9,6 %) und Verwaltung (7,9 %) beim Anteil der drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisse leicht über dem Durchschnitt (5,9 %) liegende Werte auf. Gerade bei diesen Stellenprofilen ist ein Zusammenhang mit dem „Overhead" der eingeworbenen Projekte recht plausibel, auch wenn dies auf Basis der vorliegenden Daten nicht direkt nachgewiesen werden kann. Ebenfalls über dem Durchschnittswert lag die Personalgruppe Sonstige (8,0 %). Hierzu dürften spezifische Förderlinien wie der Qualitätspakt Lehre oder der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen", die sich auch an Angehörige des Wissenschaftsmanagements und weiterer neuer Hochschulprofessionen richten, einen relevanten Beitrag leisten. Nahezu keine Rolle spielen Drittmittelfinanzierungen schließlich in den Bibliotheken (1,5 %) und im Pflegebereich (0,4 %).

Schlaglicht VII: Juniorprofessor*innen im Fokus

Die Juniorprofessur (Besoldungsgruppe W1) wurde im Jahr 2002 durch eine Änderung des Hochschulrahmengesetzes als neue Stellenkategorie an den Hochschulen in Deutschland eingeführt. Dabei handelt es sich um eine in der Regel auf sechs Jahre befristete Beschäftigungsposition, bei der nach drei bzw. vier Jahren eine Zwischenevaluation erfolgt. Von der Einführung der Juniorprofessur

versprachen sich die Wissenschaftspolitiker*innen in Bund und Ländern in erster Linie eine Neugestaltung des Regelzugangswegs zur Professur, der an den Universitäten bisher auf dem Weg der Habilitation erfolgte, die häufig im Rahmen einer befristeten Beschäftigung als wissenschaftliche*r Assistent*in erarbeitet wurde. Weitere Ziele waren ein niedrigeres Durchschnittsalter zu Beginn der selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre, die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professor*innen, eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie nicht zuletzt eine Statusaufwertung von Wissenschaftler*innen nach der Promotion durch die Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer*innen. Ursprünglich war die Einrichtung von 6.000 Juniorprofessuren geplant, unter anderem gefördert durch eine Anschubfinanzierung des Bundes (vgl. Burkhardt u. a. 2016).

Abb. 4.22: Anteil drittmittelfinanzierte Professorinnen nach Besoldungsgruppe 2006, 2012 und 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Bis 2006 wurden eigenen Datenauswertungen zufolge bundesweit knapp 800 Juniorprofessuren eingerichtet, im Jahr 2012 waren dann etwas mehr als 1.400 und 2018 rund 1.600 Juniorprofessor*innen an den Hochschulen – fast ausschließlich an Universitäten – tätig, was einem Anteil von 3,3 Prozent aller Professor*innen entsprach. Demgegenüber hatten 32,7 Prozent eine C4/W3-Professur inne und 64,0 Prozent eine C3/C2/W2-Professur, wobei erstere überwiegend an Universitäten sowie gleichgestellten Hochschulen angesiedelt und letztere an allen Hochschularten vertreten waren. Ein Teil des Zuwachses bei den Juniorprofessuren ist auf die Neueinrichtung entsprechender Stellen im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern zurückzuführen (vgl. Bukow/Möller 2013). Dies korrespondiert mit einem steigenden Anteil von Drittmittelfinanzierungen bei den Juniorprofessuren, der zwischen 2006 und 2012 von 4,5 auf 16,7 Prozent anstieg und im Jahr 2018 mit 17,1 Prozent noch etwas höher lag (vgl. Abb. 4.22).

Eine Studie aus dem Jahr 2013 führte zu dem eher ambivalenten Ergebnis, dass die befragten Juniorprofessor*innen zwar weitgehend zufrieden mit ihren Freiräumen in Forschung (90,1 %) und Lehre (82,5 %) sowie ihrer beruflichen Position (74,5 %) waren, jedoch bei einem relevanten Teil der Juniorprofessor*innen Unzufriedenheit mit der zeitlichen Beanspruchung (46,4 %), der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (48,4 %) sowie der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere (73,5 %) vorherrschte (Burkhardt u. a. 2016, S. 94). Aus den drei letztgenannten Gründen hat fast ein Drittel der Juniorprofessor*innen ernsthaft darüber nachgedacht, ihre Stelle aufzugeben (vgl. Burkhardt u. a. 2016). Dass ein Teil der Ziele, die mit der Einführung der Juniorprofessur verbunden waren, bislang nicht erreicht werden konnte, spiegelt sich auch darin, dass sich bei der Zahl der Habilitationen allenfalls ein leichter Rückgang

beobachten lässt. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass viele Juniorprofessor*innen „die Habilitation als eine Art Risikominimierung" ansehen (Gross/Urbanski/Schoger 2016, S. 24).

Abb. 4.23a: Anteil Professorinnen nach Besoldungsgruppe 2006, 2012 und 2018

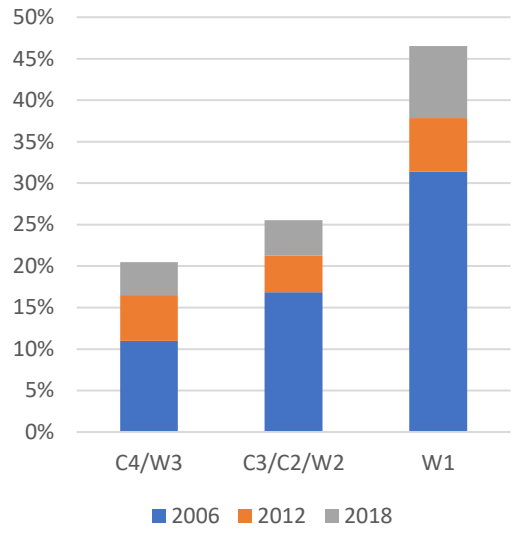
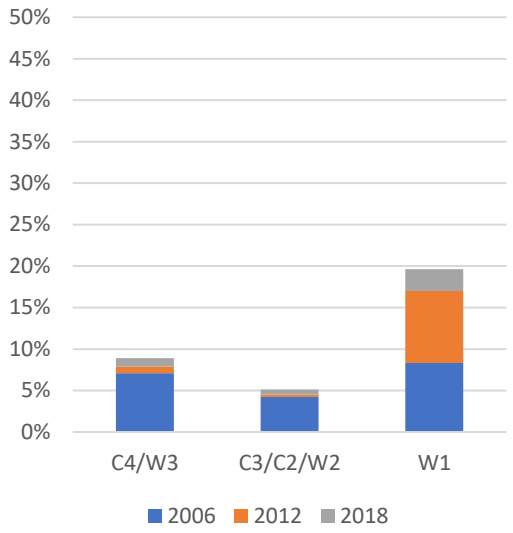


Abb. 4.23b: Anteil Professor*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Besoldungsgruppe 2006, 2012 und 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Als vergleichsweise positiv kann hingegen der Beitrag der Einführung der Juniorprofessur zu einer stärkeren Förderung von (jüngeren) Wissenschaftlerinnen betrachtet werden (vgl. Abb. 4.23a). Bereits 2006 lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessor*innen mit 31,4 Prozent weit oberhalb der anderen professoralen Stellenkategorien (C4/W3: 11,0 %; C3/C2/W2: 16,9 %) und stieg in den Folgejahren weiter an: auf 37,8 Prozent 2012 (C4/W3: 16,5 %; C3/C2/W2: 21,3 %) und 46,5 Prozent im Jahr 2018 (C4/W3: 20,5 %; C3/C2/W2: 25,5 %). Einiges deutet darauf hin, dass dieser Befund sich auch – wenngleich abgeschwächt – auf das Geschlechterverhältnis im weiteren Karriereverlauf auswirkt. So erhielten 31 Prozent der Juniorprofessorinnen im Anschluss an die Juniorprofessur einen weiteren Ruf, gegenüber einem Frauenanteil von 20 Prozent bei allen Berufungen. Allerdings lag im Jahr 2013 der Anteil von Frauen unter denjenigen, die von einer W1- auf eine W3-Professur berufen wurden, lediglich bei einem Drittel, während er bei den Berufungen auf eine W2-Professur knapp die Hälfte ausmachte (Burkhardt u. a. 2016, S. 106). Im Vergleich zu den anderen Besoldungsgruppen sind unter den Juniorprofessor*innen außerdem Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit stärker vertreten (vgl. Abb. 4.23b). Lag der entsprechende Anteilswert 2006 noch bei 8,3 Prozent (C4/W3: 7,1 %; C3/C2/W2: 4,2 %), so waren es 2012 bereits 17,0 Prozent (C4/W3: 7,9 %; C3/C2/W2: 4,5 %) und im Jahr 2018 mit 19,6 Prozent (C4/W3: 8,9 %; C3/C2/W2: 5,1 %) noch etwas mehr.

Da es sich bei Juniorprofessuren per definitionem um eine befristete Stellenkategorie handelt, ist es wenig überraschend, dass auch die Daten der amtlichen Statistik für die Jahre 2006, 2012 und 2018 bei diesem Indikator Anteilswerte von 100,0 Prozent ausweisen. Im Unterschied hierzu sind Befristungen sowohl bei C4/W3-Professuren (2002: 9,9 %; 2012: 8,2 %; 2018: 5,1 %) als auch bei C3/C2/W2-Professuren (2002: 12,7 %; 2012: 14,2 %; 2018: 12,6 %) vergleichsweise wenig verbreitet. Unter Professor*innen sind

Teilzeitbeschäftigungen ebenfalls wenig verbreitet. Die Hochschulpersonalstatistik weist bei diesem Indikator sowohl für C4/W3-Professor*innen (2002: 3,6 %; 2012: 3,0 %; 2018: 3,0 %) und C3/C2/W2-Professor*innen (2002: 6,5 %; 2012: 8,6 %; 2018: 10,3 %) als auch für Juniorprofessor*innen (2002: 3,2 %; 2012: 3,5 %; 2018: 4,4 %) geringe Anteilswerte aus.

Insbesondere der sehr geringe Anteil von Juniorprofessuren mit einem „Tenure-Track", also der Aussicht auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur im Falle einer positiven Abschlussevaluation – 2018 lag er bei 17,5 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019b, S. 34)[16] – wurden in der Vergangenheit stark kritisiert. Hierbei wurde unter anderem regelmäßig darauf verwiesen, dass in Deutschland im Unterschied zu anderen Ländern, genannt wurden vor allem Frankreich, Großbritannien und die USA, der Anteil von unbefristet beschäftigten Wissenschaftler*innen, die unterhalb bzw. neben der Professur selbstständig in Forschung und Lehre tätig sind, ungewöhnlich klein sei.[17] Beim Verweis auf das US-amerikanische „Tenure-Track-Modell" sowie die Positionen der „Lecturers" in England und der „Maître*ises de Conférences" in Frankreich wird allerdings häufig übersehen, dass die genannten Stellenprofile überwiegend Aufgaben in der Lehre übernehmen, während das befristet beschäftigte Personal in Forschungsprojekten statistisch nicht erfasst wird (wie in den USA) oder der Großteil der Forschungsaktivitäten traditionell außerhalb der Universitäten stattfindet (wie in Frankreich) (vgl. Kreckel/Ananin 2017; Höhle 2019). Insgesamt lässt sich aus einer international vergleichenden Perspektive festhalten:

> *Grundsätzlich zeichnen sich zwei Muster von Karrieresystemen an Universitäten ab. Das erste System ist v. a. auf Forschung ausgerichtet und bietet vermehrt Karrierestrukturen mit langen Phasen befristeter Beschäftigung. Es findet sich mehrheitlich in Ländern, in denen eine hohe Zahl an Forschenden auf einem forschungsintensiven Arbeitsmarkt miteinander konkurriert. Das zweite Karrieresystem ist v.a. auf Lehre ausgerichtet, bietet dafür aber frühe Beschäftigungsstabilität. Das bedeutet, dass die Selektion in den Beruf der Hochschullehrenden relativ kurz nach der Promotion stattfindet. Die Zahl an zur Verfügung stehenden Forschenden auf dem Arbeitsmarkt ist deutlich geringer.*
>
> (Höhle 2019, S. 16)

Letztlich war die jahrelange Kritik an der mangelnden Planbarkeit akademischer Karrieren zumindest in Teilen erfolgreich: Im Dezember 2016 verabschiedeten Bund und Länder ein Förderprogramm zur Einrichtung von 1.000 zusätzlichen „Tenure-Track-Professuren", die entweder über eine definierte Aufstiegsoption von einer W1- auf eine W2- bzw. W3-Professur oder von einer W2- auf eine W3-Professur verfügen, wobei erwartet wurde, dass auf diesem Wege überwiegend Juniorprofessuren mit Tenure-Track eingerichtet werden würden. Im Gegenzug zur vollständigen Finanzierung der Professuren durch den Bund über jeweils acht Jahre verpflichteten sich die Länder zur Neueinrichtung bzw. Verstetigung von 1.000 Professuren im Anschluss an das Förderprogramm. Eine Besonderheit der Förderlinie liegt darin, dass die Stellen nach Auslaufen einer Förderrunde bis 2032 erneut besetzt werden können. Die Vergabe der Stellen erfolgte in zwei Wettbewerbsrunden (2017 und 2019), an denen nur Universitäten und gleichgestellte Hochschulen teilnehmen konnten, die über eine eigene Tenure-Track-Satzung und ein Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal verfügten. Bei einer Neueinrichtung von 1.000 zusätzlichen Juniorprofessuren mit Tenure Track würde die Zahl der Juniorprofessor*innen bis 2022 auf rund 2.700 ansteigen, von denen künftig mehr als ein Drittel die Option für eine planbare Karriere in der Wissenschaft erhalten würde.

[16] Von den W2-Professuren war im Jahr 2018 ein Anteil von 1,6 mit einem „Tenure-Track" versehen (Statistisches Bundesamt 2019a, S. 34).

[17] Siehe z. B. die Stellungnahmen der Gesellschaft für Japanforschung (November 2015), Webdokument: https://www.gjf.de/files/Aktuelles11_Stellungnahme.pdf [06.11.2020], oder der AG Mittelbau der Medizin-, Technik- und Wissenschaftsgeschichte (September 2013), Webdokument: https://www.gwmt.de/wp-content/uploads/Positionspapier-Mittelbau-2013.pdf [06.11.2020].

Kritisch hinterfragt wird jedoch, ob die Einführung der Tenure-Track-Professuren aufgrund der geringen Anzahl der finanzierten Stellen tatsächlich als systematische Verbesserung der Situation des nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals betrachtet werden kann (vgl. Hartmer 2017). Eine Abschätzung dieser offenen Frage ist auf Basis des vorliegen Datenmaterials allerdings derzeit nicht möglich.

5. Nebenberufliches Personal

5.1 Beschäftigte nach Personalgruppe und Geschlecht

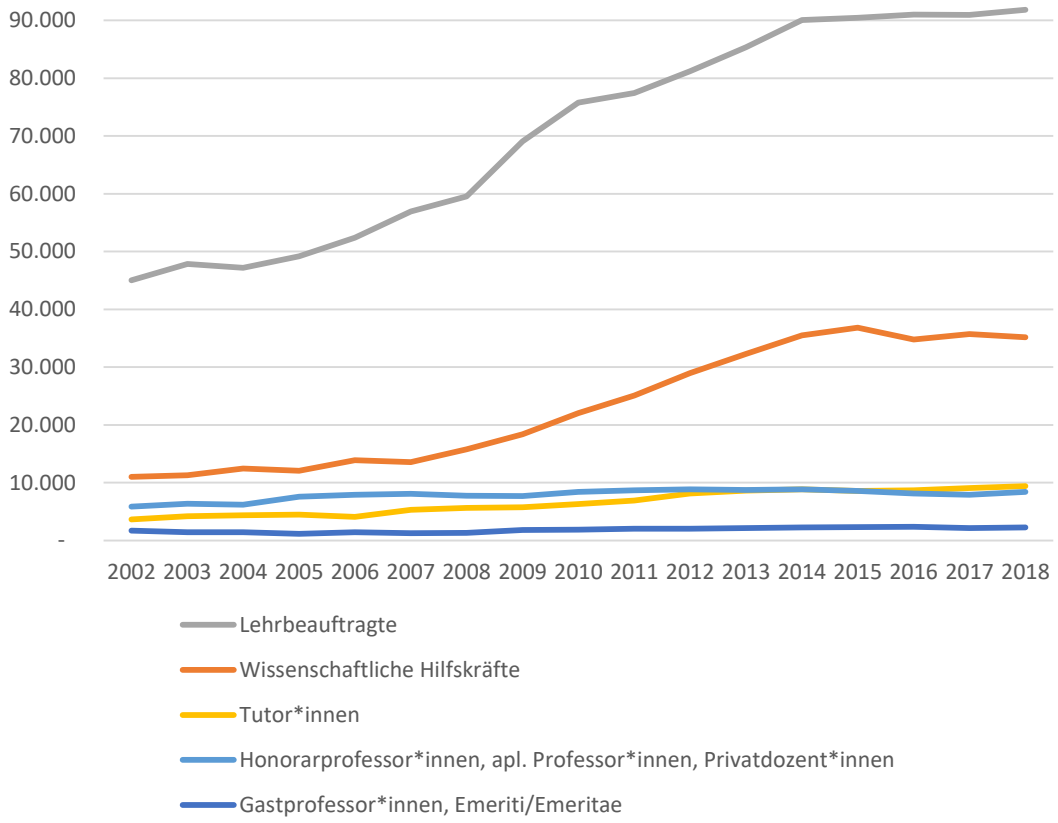
Im Sinne der Systematik der amtlichen Statistik bilden diejenigen Wissenschaftler*innen und Hilfskräfte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung beträgt oder die gar nicht erst über einen regulären Arbeitsvertrag verfügen, das nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal.[18] Der eingangs beschriebene massive Zuwachs bei dieser Gruppe von Wissenschaftler*innen und Studierenden (vgl. Abb. 3.1), die ebenfalls Aufgaben in Forschung und/oder Lehre erbringen, ist in erster Linie auf die deutlich gestiegene Zahl der Lehrbeauftragten zurückzuführen (2002: ca. 45.000; 2018: ca. 92.000), deren vertragliche Situation eine in der Regel auf ein Semester befristete Honorartätigkeit darstellt (vgl. Abb. 5.1). Dabei verlief die Wachstumskurve in den Jahren zwischen 2008 und 2014, also in den Jahren mit dem stärksten Anstieg der Studierendenzahlen, besonders steil (vgl. Abb. 3.2). Im Vergleich zu den Lehrbeauftragten war die Entwicklung bei den Personen, deren akademischer Status mit einer unbesoldeten Lehrverpflichtung verbunden ist („Titellehre"), also der Gruppe der Honorarprofessor*innen, außerplanmäßigen (apl.) Professor*innen und Privatdozent*innen, deutlich weniger dynamisch. Hier ist zwischen 2002 und 2018 ein Anstieg von ca. 6.000 auf ca. 8.500 Personen zu verzeichnen. Eine weitere Personalgruppe bilden die Gastprofessor*innen, die für einen begrenzten Zeitraum Aufgaben in Forschung und Lehre übernehmen und ihren regulären beruflichen Tätigkeitsschwerpunkt häufig im Ausland haben, sowie die weiterhin an den Hochschulen tätigen pensionierten (bzw. „emeritierten") Professor*innen. Die Zahl der Angehörigen dieser Gruppe bewegte sich von 2002 bis 2018 in einem Korridor zwischen ca. 1.200 und ca. 2.400 Personen.

Hinsichtlich der Erfassung von „Hilfskräften"[19] ist zunächst anzumerken, dass die Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik hier als lückenhaft zu betrachten sind, was in erster Linie an der Nicht- bzw. Untererfassung studentischer Beschäftigter sowie der nicht einheitlichen Definition der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt, die sich nach Landesrecht unterscheiden kann. Grundsätzlich werden studentische Hilfskräfte statistisch nur erfasst, wenn sie als wissenschaftliche Hilfskraft tätig sind, nach Landesrecht zum Hochschulpersonal zählen und ihre Tätigkeit vertraglich mit der Hochschule geregelt ist (Statistisches Bundesamt 2019, S. 8). Die Landeshochschulgesetze enthalten hierzu unterschiedliche Regelungen, zumeist wird zwischen drei Gruppen von Beschäftigten unterschieden: Erstens Studierenden ohne Studienabschluss, die in der Regel als „studentische Hilfskräfte" bezeichnet werden. Zweitens Studierende mit einem ersten Studienabschluss, zumeist dem Bachelor, die in den Ländern überwiegend als „wissenschaftliche Hilfskräfte", teilweise jedoch ebenfalls als „studentische Hilfskräfte" bezeichnet werden. Drittens „wissenschaftliche Hilfskräfte" mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung auf Masterniveau. In der Praxis bestehen allerdings vielfach Mischformen oder weitere Varianten, beispielsweise existiert die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung in Berlin und Bremen nicht (vgl. George u. a. 2018, S. 13ff.).

[18] Das nebenberufliche „nichtwissenschaftliche" Personal bestand im Jahr 2018 bundesweit aus ca. 5.700 Beschäftigten, die die Gruppe der Sonstigen Hilfskräfte bildeten. Aufgrund der geringen Größe dieser Personalgruppe wurden hierzu keine weiteren Auswertungen durchgeführt.

[19] Der Begriff „Hilfskraft" wird insbesondere seitens der Beschäftigten selbst kritisiert, da er suggeriere, dass es sich bei den entsprechenden Stellen um gering qualifizierte Hilfstätigkeiten handle, was jedoch den Anforderungen und Arbeitsinhalten nicht gerecht werde. Der Berliner Tarifvertrag spricht deswegen von „studentischen Beschäftigten" (George u. a. 2018, S. 8). In diesem Bericht wird dennoch der Begriff Hilfskraft genutzt, da er sowohl den Definitionen der amtlichen Statistik entspricht als auch in den Hochschulgesetzen der Länder verwendet wird.

Abb. 5.1: Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen 2002 bis 2018



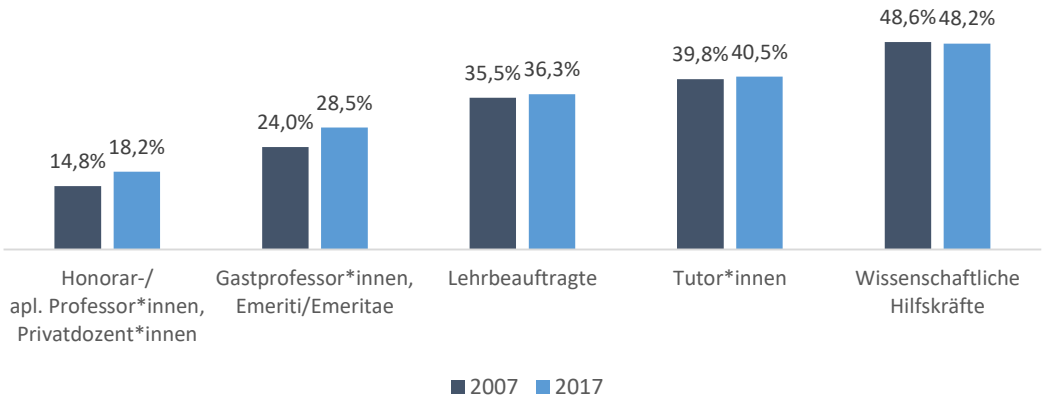
Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Bei allen Einschränkungen infolge der systematischen Untererfassung fällt dennoch auf, wie groß der Anstieg in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Vergangenheit gewesen ist (vgl. Abb. 5.1): Im Zeitraum 2002 bis 2018 hat sich die Zahl der erfassten Personen von ca. 11.000 auf ca. 35.000 mehr als verdreifacht, wobei der Anstieg zwischen 2008 (ca. 16.000 Personen) und 2015 (ca. 37.000 Personen) besonders stark ausgeprägt gewesen ist. Ebenfalls stark angestiegen ist die Zahl der Tutor*innen, laut amtlicher Statistik diejenigen wissenschaftlichen Hilfskräfte, die überwiegend unterstützende Aufgaben in der Lehre übernehmen. Hier ist ein Anstieg von ca. 3.500 (2002) auf ca. 9.500 (2018) Personen festzuhalten, wobei hier aus den zuvor genannten Gründen allerdings ebenfalls von einer deutlichen Untererfassung auszugehen ist.

Ähnlich wie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sind Frauen beim nebenberuflichen Personal unterrepräsentiert. Auch wenn die Personalgruppen nicht vollständig vergleichbar sind, zeichnet sich bei den nebenberuflich tätigen Wissenschaftler*innen hinsichtlich der Dimension Geschlecht dennoch eine ähnliche Struktur ab wie beim hauptberuflichen Personal (vgl. Abb. 4.4). So lag der Frauenanteil in der Gruppe der Honorarprofessor*innen, außerplanmäßigen Professor*innen und Privatdozent*innen im Jahr 2018 mit 18,2 Prozent unter dem Anteilswert bei den hauptberuflich tätigen Professor*innen (24,7 %), während er bei der Gruppe der Gastprofessor*innen und im Ruhestand befindlichen Professor*innen mit 28,5 Prozent etwas

höher war. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten lag 2018 mit 36,3 Prozent leicht unterhalb des Wertes beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (39,7 %). Im Vergleich zu den Studierenden, von denen 2018 rund die Hälfte (48,9 %) weiblich war, bestand bei den (erfassten) wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einem Anteilswert von 48,2 Prozent in diesem Jahr eine nahezu identische Repräsentation von Frauen, während dies bei den Tutor*innen nicht der Fall war, da hier der Frauenanteil nur bei 40,5 Prozent lag.

Abb. 5.2: Anteil weibliche Beschäftigte an nebenberuflichem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Personalgruppen 2007 und 2017

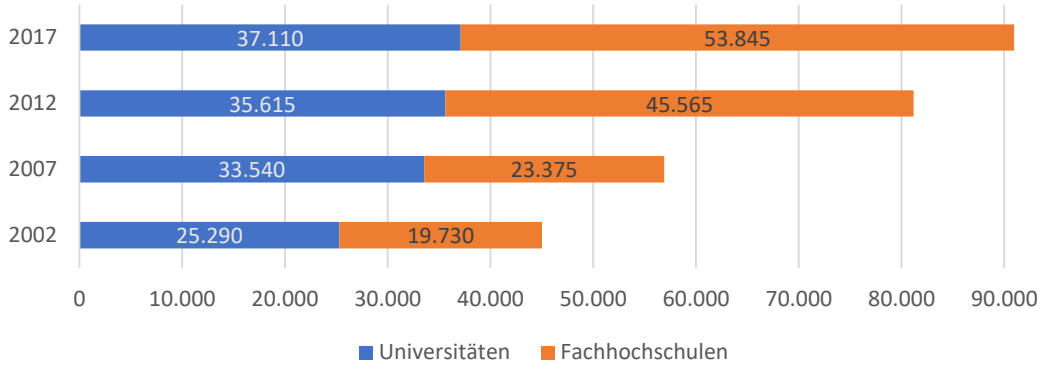


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

5.2 Lehrbeauftragte

Weitergehende Auswertungen der Daten der amtlichen Statistik zeigen, dass die Zahl der Lehrbeauftragten an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders stark angewachsen ist (vgl. Abb. 5.3). Waren im Jahr 2002 noch mehr Lehrbeauftragte an Universitäten als an Fachhochschulen (25.290 vs. 19.730 Personen) tätig, hat sich das Verhältnis bis 2017 umgekehrt (37.110 vs. 53.845 Personen). Besonders stark war der Zuwachs bei den Lehrbeauftragten in den Jahren zwischen 2007 und 2012, also in der Phase rapide steigender Studierendenzahlen. Hier war der Anstieg bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders stark ausgeprägt.

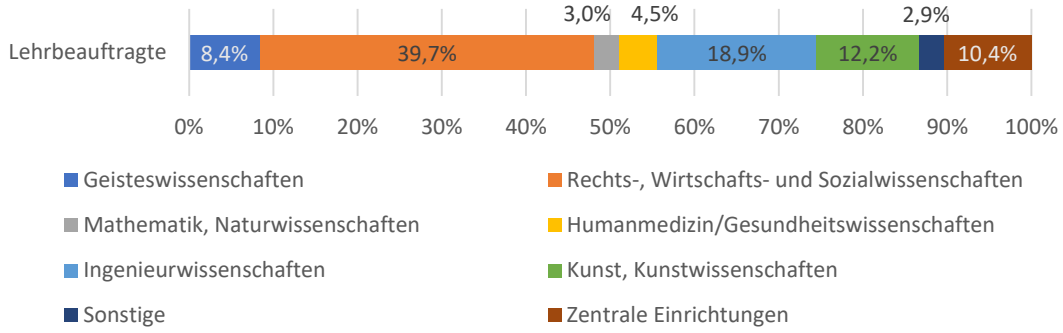
Abb. 5.3: Lehrbeauftragte nach Hochschulart 2002, 2007, 2012 und 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Hinsichtlich der Verteilung der Lehrbeauftragten auf die Fächergruppen zeigen die Daten der amtlichen Statistik, dass im Jahr 2018 ein besonders großer Anteil (39,7 %) auf die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften entfiel. Mit den Ingenieurwissenschaften (18,9 %) und den künstlerischen Fächern (12,2 %) weisen auch zwei Fächergruppen, in denen der Praxisbezug – wenngleich in sehr unterschiedlicher Ausprägung – eine besondere Rolle spielt, einen relevanten Anteil beim Einsatz von Lehrbeauftragen auf. Gleiches gilt für die Zentralen Einrichtungen der Hochschulen (vermutlich vor allem bei Weiterbildungsangeboten und Sprachkursen), in denen 10,4 Prozent der Lehrbeauftragten tätig waren. Auf die anderen Fächergruppen entfielen nur vergleichsweise geringe Anteile der Lehrbeauftragten (vgl. Abb. 5.4).

Abb. 5.4: Lehrbeauftragte nach Fächergruppe 2018



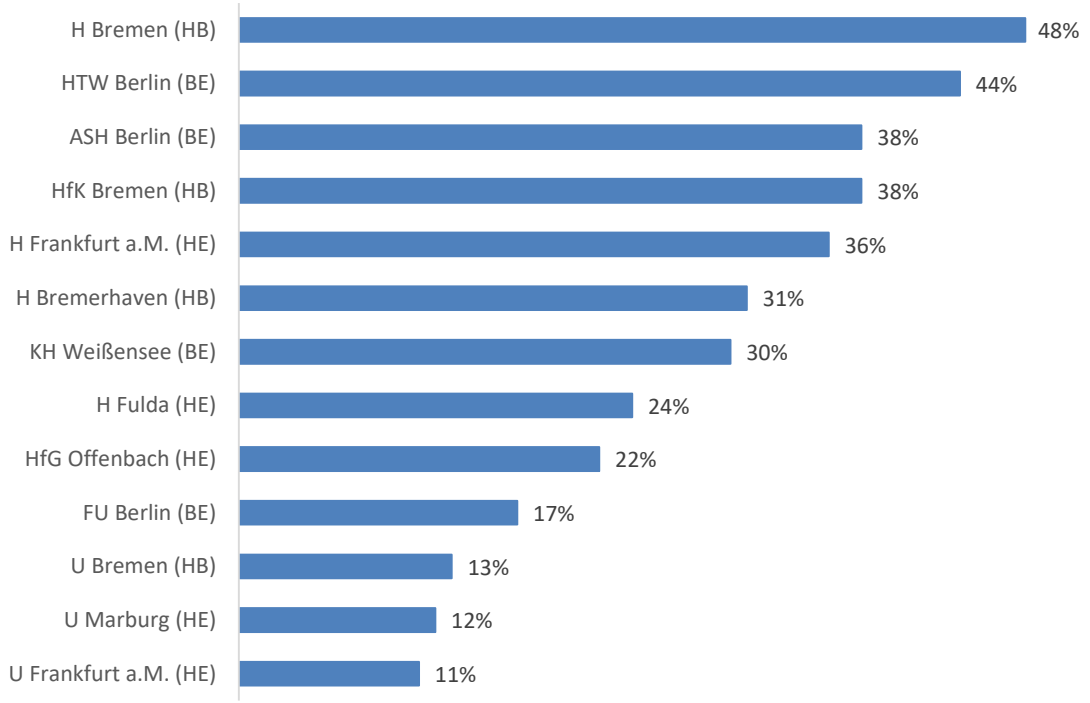
Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Schlaglicht VIII: Lehraufträge zwischen Praxisbeispielen und Daueraufgaben

Auch wenn ein Lehrauftrag auf den ersten Blick einem privatrechtlichen Honorarvertrag ähnelt, handelt es sich zumindest bei staatlichen Hochschulen formell um ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art. Dies hat insbesondere zur Folge, dass arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen ganz überwiegend nicht zur Anwendung kommen. So ist es beispielsweise bei Lehraufträgen die Regel,

dass Vor- und Nachbereitungszeiten sowie häufig auch die Durchführung von Prüfungen unabhängig von dem tatsächlichen Arbeitsaufwand pauschal vergütet werden. Pro Lehrveranstaltungsstunde werden seitens der Hochschulen zumeist Honorare zwischen 20 und 40 Euro gezahlt, wenngleich höhere Stundensätze in Einzelfällen durchaus möglich sind. Lehraufträge waren ursprünglich dazu gedacht, ergänzend zum Kernangebot in Studium und Lehre Spezialist*innen, die hauptberuflich außerhalb der Hochschulen tätig sind, zu gewinnen, um den Arbeitsweltbezug zu unterstützen. In diesem Verständnis wurde auch eine eher symbolische Honorierung als legitim betrachtet (vgl. Würmann 2015).

Abb. 5.5: Anteil der durch Lehrbeauftragte erbrachten Unterrichtsstunden an der Gesamtlehrleistung an ausgewählten Hochschulen in Berlin (BE), Bremen (HB) und Hessen (HE) im Wintersemester 2016/2017



Quellen: Abgeordnetenhaus von Berlin (2017), Bremische Bürgerschaft (2019), Hessischer Landtag (2018); eigene Darstellung

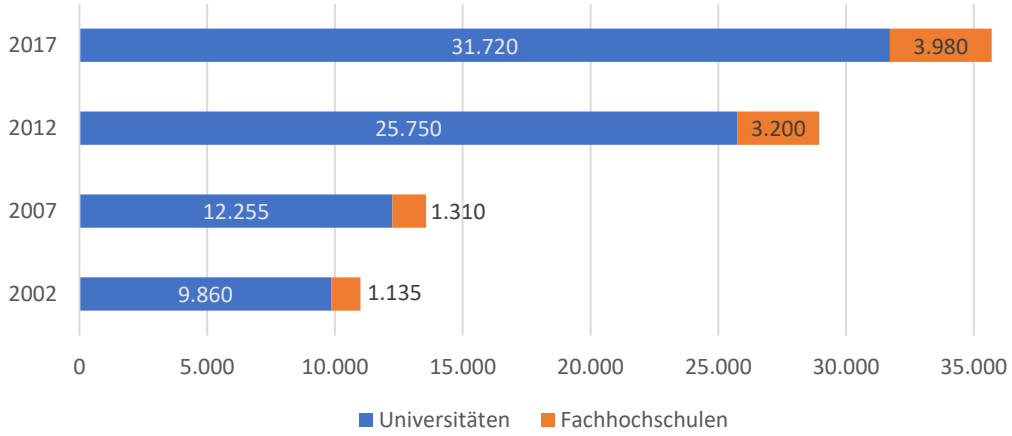
In der Praxis wird allerdings auch ein erheblicher Teil des Kernangebots an Lehrveranstaltungen durch Lehrbeauftragte erbracht, die diese Tätigkeit zu einem relevanten Teil faktisch hauptberuflich ausüben. Beispielsweise wurde im Wintersemester 2016/2017 an den Universitäten in Baden-Württemberg ein Anteil von durchschnittlich 13,3 Prozent des Lehrangebots durch Lehrbeauftragte erbracht, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft waren es 24,3 Prozent und an den Kunst- und Musikhochschulen im Schnitt 44,2 Prozent (Landtag Baden-Württemberg 2019, S. 5). Dass Lehraufträge an Fachhochschulen eine größere Bedeutung haben als an Universitäten und hier häufig ein Drittel des Lehrangebots – oder auch mehr – abdecken, bestätigen weitere Daten aus den Ländern Berlin, Bremen und Hessen (vgl. Abb. 5.5). Dass Lehraufträge zunehmend zum Kernangebot der Hochschulen gerechnet werden müssen, zeigt sich auch darin, dass im Wintersemester 2016/2017 an der Alice Salomon-Hochschule (AHS) Berlin die Mehrzahl der Lehrbeauftragten (53,2 %) bereits länger als vier Semester an der Hochschule tätig war. An der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin traf dies sogar auf 61,3 Prozent der Lehrbeauftragten zu, während der entsprechende Wert an der Freien Universität (FU) Berlin

bei 18,9 Prozent lag (Abgeordnetenhaus von Berlin 2017, S. 7). Einer aktuellen Umfrage zufolge, an der überwiegend Lehrbeauftragte der Thüringer Universitäten teilgenommen haben, waren 44 Prozent der Befragten bereits länger als zehn Semester als Lehrbeauftragte tätig. Die Vermutung, dass – insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften – ein relevanter Anteil des infolge der Expansion der Studierendenzahlen gewachsenen Lehrbedarfs durch den Einsatz von Lehrbeauftragten abgedeckt wurde, kann mit diesen Daten also weiter unterfüttert werden.

5.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die von der amtlichen Statistik erfassten wissenschaftlichen Hilfskräfte sind ganz überwiegend an Universitäten tätig. An den Fachhochschulen ist diese Personalgruppe hingegen nur selten anzutreffen (vgl. Abb. 5.6). Zwischen 2002 und 2017 hat sich die Zahl der an Universitäten tätigen wissenschaftlichen Hilfskräfte mehr als verdreifacht, von 9.860 auf 31.720 Personen. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften kam es zwar ebenfalls zu einer Verdreifachung der Beschäftigtenzahlen von 1.135 auf 3.980 wissenschaftliche Hilfskräfte, hier fand die Entwicklung allerdings auf einem deutlich niedrigeren Gesamtniveau statt. In Anbetracht der Daten für 2007 und 2012 bestätigt sich, dass die größte Dynamik beim Zuwachs der Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte insbesondere an den Universitäten ab dem Jahr 2008 stattgefunden hat, also im Wesentlichen parallel zur allgemeinen Expansion des Hochschulwesens.

Abb. 5.6: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Hochschulart 2002, 2007, 2012 und 2017

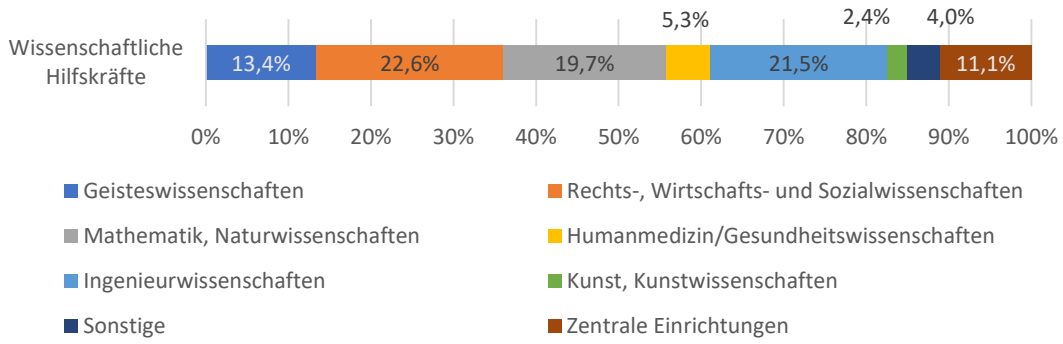


Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Im Jahr 2018 waren die von der Hochschulpersonalstatistik erfassten wissenschaftlichen Hilfskräfte jeweils etwa zu einem Fünftel in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (22,6 %), Ingenieurwissenschaften (21,5 %) sowie Mathematik, Naturwissenschaften (19,7 %) tätig. Ein weiteres Viertel entfiel zusammengenommen auf die Geisteswissenschaften (13,4 %) und die Zentralen Einrichtungen der Hochschulen (11,1 %) (vgl. Abb. 5.7). Ob und gegebenenfalls inwieweit die Zuordnung eines Teils der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu den Zentralen Einrichtungen als Hinweis auf die Ausübung von Tätigkeiten in Verwaltung, Technik und Bibliotheken interpretiert werden kann, was einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2006 zufolge rechtsmissbräuchlich erfolgen

würde, lässt sich auf der vorhandenen Datenbasis nicht beurteilen. Alternativ wären auch Aufgaben in Forschung und Lehre denkbar, beispielsweise in Universitätskliniken oder Studienkollegs.

Abb. 5.7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Fächergruppe 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

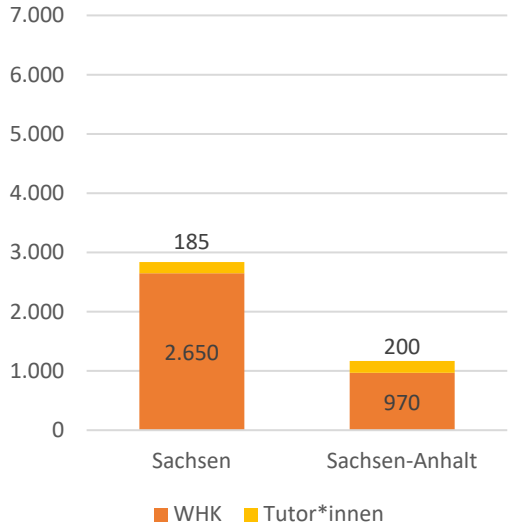
Schlaglicht IX: Datenlücken und Definitionsprobleme

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass davon auszugehen ist, dass in der amtlichen Statistik eine systematische Untererfassung von studentischen Beschäftigten erfolgt, da diese nur erfasst werden, sofern sie als wissenschaftliche Hilfskraft tätig sind, nach Landesrecht zum Hochschulpersonal zählen und ihre Tätigkeit vertraglich mit der Hochschule geregelt ist (Statistisches Bundesamt 2019, S. 8) (vgl. Kapitel 5.1: Beschäftigte nach Personalgruppe und Geschlecht).[20] Dies bestätigen beispielsweise Angaben der Hochschulen in Sachsen-Anhalt, die im Rahmen der Antwort des Wissenschaftsministeriums auf eine kleine Anfrage im Magdeburger Landtag veröffentlicht wurden (Landtag Sachsen-Anhalt 2019) (vgl. Abb. 5.8.b). Diesem Dokument zufolge waren an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2018 neben 1.172 wissenschaftlichen Hilfskräften auch 2.150 studentische Hilfskräfte tätig. Die Gesamtzahl der „Hilfskräfte" lag also bei 3.322 Personen. Die Angaben aus der Landtagsdrucksache zur Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte entsprechen nahezu exakt den Daten der amtlichen Statistik, die für 2018 neben 200 Tutor*innen auch 970 weitere wissenschaftliche Hilfskräfte, insgesamt 1.170 Personen, ausweist (vgl. Abb. 5.8a). Infolge der Nichtberücksichtigung der studentischen Hilfskräfte ohne ersten Hochschulabschluss durch das Statistische Bundesamt werden in Sachsen-Anhalt also fast zwei Drittel (64,7 %) der Hilfskrafttätigkeiten an Hochschulen statistisch nicht erfasst.

[20] Von einer deutlichen Übererfassung wäre hingegen auszugehen, wenn eine Bestimmung auf Basis der Daten von Studierendenbefragungen erfolgen würde. Beispielsweise gaben im Rahmen der im Sommersemester 2016 durchgeführten 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 31 Prozent der erwerbstätigen Studierenden an, neben dem Studium als studentische Hilfskraft tätig zu sein. Bei einer studentischen Erwerbsquote von 68 Prozent und einer Gesamtzahl der Studierenden von ca. 2,8 Millionen würde dies bedeuten, dass die Zahl der studentischen Hilfskräfte etwa bei 600.000 Personen hätte liegen müssen – und somit in etwa doppelt so hoch gewesen wäre wie die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege). Da in der Sozialerhebung nicht nach dem Betrieb gefragt wird, in dem die Studierenden tätig sind, ist also insgesamt davon auszugehen, dass in den entsprechenden Angaben in relevantem Maße Studierende enthalten sind, die nicht an Hochschulen (und auch nicht an außeruniversitären Forschungseinrichtungen) arbeiten (vgl. Middendorff u. a. 2017). Ähnliches gilt auch für die Angaben des 12. Studierendensurveys zu den Beschäftigungsverhältnissen von Studierenden (vgl. Ramm u. a. 2013).

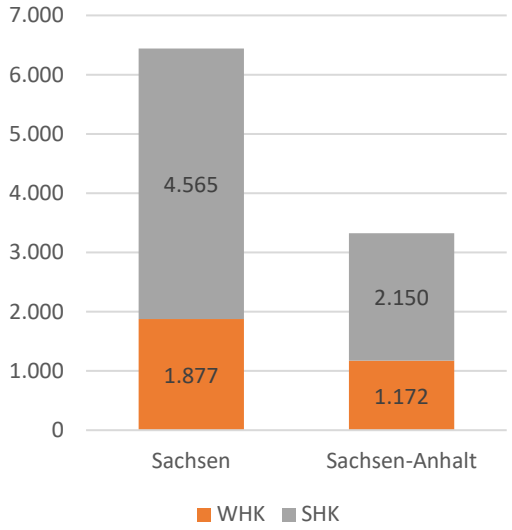
Etwas anders stellt sich die Lage in Sachsen dar. Hier werden zwar vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 2018 deutlich mehr wissenschaftliche Hilfskräfte ausgewiesen als in der Antwort des Wissenschaftsministeriums auf eine kleine Anfrage im Sächsischen Landtag, es dürfte dennoch eine deutliche Untererfassung von Hilfskrafttätigkeiten vorliegen. Verantwortlich hierfür dürften unterschiedliche Definitionen sein, die den Angaben zugrunde liegen. Das Statistische Bundesamt weist für 2018 insgesamt 2.835 wissenschaftliche Hilfskräfte (inkl. Tutor*innen) aus, die an den Hochschulen in Sachsen tätig waren (vgl. Abb. 5.8a), während die Landtagsdrucksache die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte für 2018 mit 1.877 angibt und die Zahl der studentischen Hilfskräfte mit 4.565 beziffert (vgl. Abb. 5.8b).

Abb. 5.8a: Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) und Tutor*innen in Sachsen und Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Datenbank DZHW-ICEland); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Abb. 5.8b: Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) und studentische Hilfskräfte (SHK) in Sachsen und Sachsen-Anhalt 2018



Quellen: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2019), Landtag Sachsen-Anhalt (2019); eigene Darstellung

Licht ins Dunkel dürfte eine Befragung aller Hilfskräfte an der TU Dresden bringen, bei der im August 2019 ein Anteil von 29,5 Prozent der Personen, die als studentische Hilfskräfte angestellt waren und nach den entsprechenden Stundensätzen entlohnt wurden, angab, bereits über einen Hochschulabschluss zu verfügen.[21] Dies deutet darauf hin, dass in Sachsen die Stellendefinition über die Zuordnung zu den statistischen Kategorien entscheidet, während in der amtlichen Statistik die Qualifikation ausschlaggebend ist. Analog wird offensichtlich in Sachsen-Anhalt verfahren, wie ein Zitat aus der bereits erwähnten Landtagsdrucksache verdeutlich. Dort heißt es:

[21] Die Angaben stammen aus einer bislang unveröffentlichten Präsentation des DGB-Jungendbildungsreferenten Paul Fietz, die am 14.08.2019 an der TU Dresden stattgefunden hat.

> *Ausgehend von ihren jeweiligen Aufgaben, nämlich Hilfstätigkeiten in Forschung und Lehre zu erbringen sowie Studierende in Tutorien zu unterstützen, ist es allerdings zutreffender, die Differenzierung nach dem Erreichen bzw. Nichterreichen des Hochschulabschlusses vorzunehmen, so wie es arbeitsrechtlich vorgenommen wird und auch in der zu Beginn der 1990er Jahre erarbeiteten Verwaltungsvorschrift des damaligen Wissenschaftsministeriums des Landes Sachsen-Anhalt festgelegt worden ist: Die Einteilung in wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte mit Abschluss bzw. in wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte ohne Abschluss (studentische Hilfskräfte).*
>
> (Landtag Sachsen-Anhalt 2019, S. 1f.)

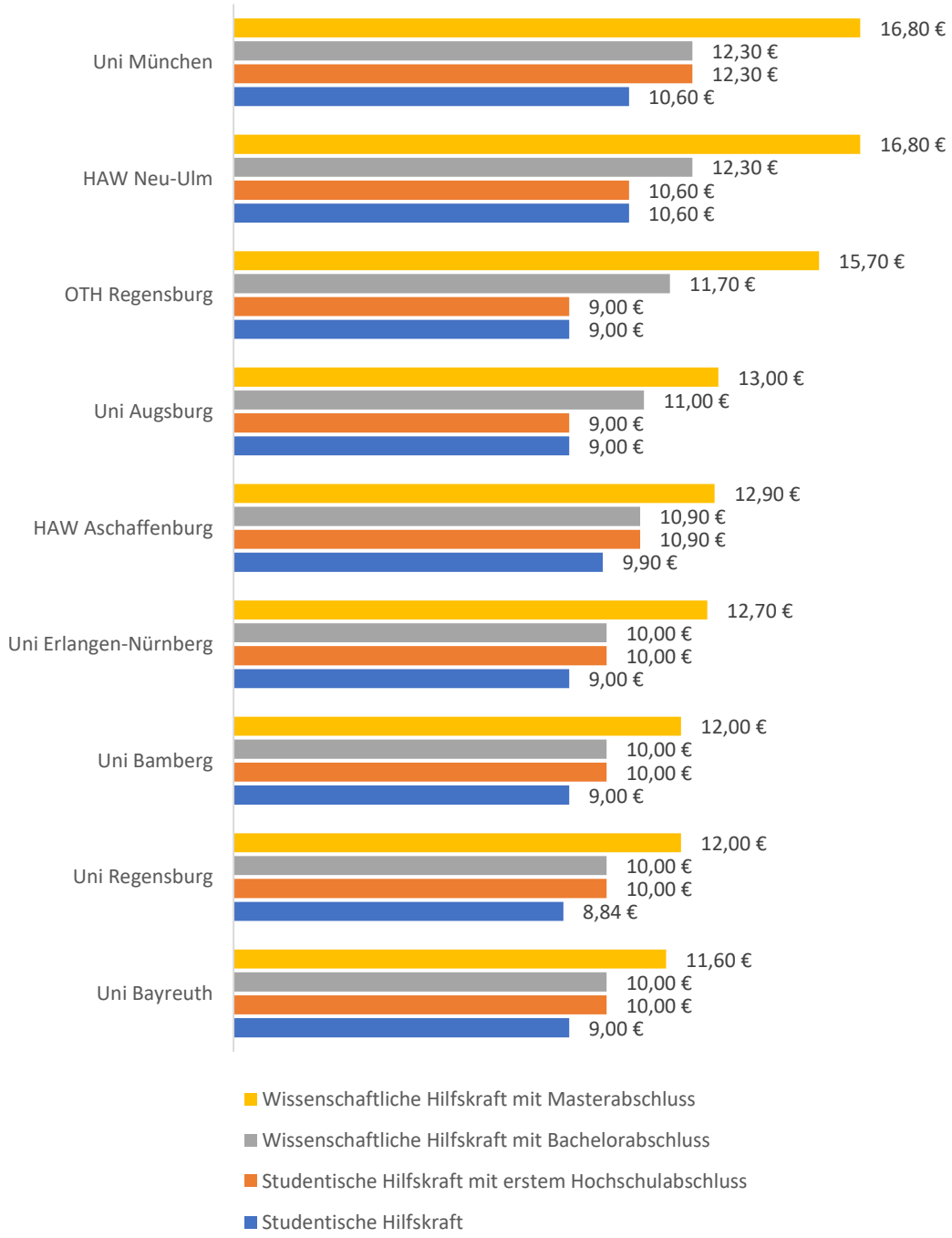
Die Diagnose, dass Hilfskrafttätigkeiten auch in Sachsen systematisch untererfasst sind, ergibt sich schließlich aus einem Vergleich zwischen den Angaben der Hochschulpersonalstatistik zu wissenschaftlichen Hilfskräften (2018: insgesamt 2.835 Personen) und den Angaben des Sächsischen Wissenschaftsministeriums zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (2018: insgesamt 6.442 Personen). Demzufolge ist in Sachsen bei 44,0 Prozent aller Hilfskrafttätigkeiten von einer Nichterfassung auszugehen. Insgesamt lassen sich die skizzierten Ergebnisse aus zwei Bundesländern natürlich nicht auf die bundesweite Situation übertragen, sie sind aber eine hinreichende Grundlage für die Vermutung einer systematischen Untererfassung von Hilfskrafttätigkeiten in einer relevanten Größenordnung.

Schlaglicht X: Arbeiten ohne Tarifvertrag und Personalvertretung

Da studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte aus dem Geltungsbereich aller Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ausgenommen sind und ein eigener Tarifvertrag für studentische Beschäftigte bislang nur in Berlin existiert, haben die Hochschulen in Deutschland sehr weitgehende Spielräume bei der Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe. Dies gilt umso mehr, als Hilfskräfte in einigen Bundesländern gar nicht, in anderen nur teilweise von den Personalvertretungsgesetzen erfasst werden. Teilweise werden sie von den bestehenden Personalräten mitvertreten, teilweise wurden eigene Anlaufstellen ohne formale Mitbestimmungsrechte geschaffen. Eigene Personalräte für studentische Hilfskräfte bestehen nur an den Berliner Hochschulen (vgl. George u. a. 2018, S. 38f.). Dies bedeutet, dass beispielsweise bei Stellenausschreibungen oder Einstellungsverfahren vielfach allenfalls begrenzte Beteiligungsrechte seitens des Personalrats bestehen.

Richtlinien zur Vergütung werden regelmäßig von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) formuliert, die Obergrenzen für die Stundensätze enthält, die studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten sollen und von denen nach oben nicht abgewichen werden soll, nach unten allerdings abgewichen werden kann. Dabei handelt es sich nicht um einen klassischen Tarifvertrag zum Entgelt, sondern eine einseitige Vorgabe der Arbeitgeber*innen. Im Wintersemester 2017/2018 lagen die definierten Höchstsätze an westdeutschen Hochschulen für studentische Hilfskräfte bei 10,60 Euro, für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss bei 12,30 Euro und für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss bei 16,80 Euro pro Stunde (Bayerischer Landtag 2019). Wie unterschiedlich einige ausgewählte Hochschulen in Bayern die bundesweiten Vorgaben zu den Stundensätzen interpretierten, zeigt die Antwort der Staatsregierung auf eine parlamentarische Anfrage, die sich ebenfalls auf das Wintersemester 2017/2018 bezieht (Bayerischer Landtag 2018).

Abb. 5.9: Vergütung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (Stundensätze) an ausgewählten bayerischen Hochschulen im Wintersemester 2017/2018



Quelle: Bayerischer Landtag (2018); eigene Darstellung

Während beispielsweise die Uni München die Höchstsätze eins zu eins umsetzte, wichen die meisten andere Hochschulen bei den Vergütungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach unten ab (vgl. Abb. 5.9). Den geringsten Stundensatz für studentische Beschäftigte zahlte mit 8,84 Euro die Uni Regensburg. Dies entspricht der damaligen Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Mit 11,60 Euro, also 5,20 Euro weniger als die Uni München, pro Stunde bezahlte die Uni Bayreuth die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss von den hier betrachteten Hochschulen am schlechtesten. Den geringsten Stundensatz für Hilfskräfte mit Bachelorabschluss, 10,00 Euro, hatten mehrere Hochschulen festgelegt, darunter die Uni Bamberg, während bei den studentischen Hilfskräften mit Bachelorabschluss unter anderem die Uni Augsburg mit 9,00 Euro den niedrigsten Stundensatz zahlte. An einigen Hochschulen wie der OTH Regensburg erhielten zudem studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss unterschiedliche Vergütungen.

Auch hinsichtlich der Vertragslaufzeiten bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Ländern und Hochschulen: So schreibt das Berliner Hochschulgesetz eine Regelbeschäftigungsdauer von zwei Jahren vor, wohingegen eine Befragung von studentischen Hilfskräften an der Uni Münster ergeben hat, dass im Herbst 2017 mit 57,3 Prozent mehr als die Hälfte der Verträge eine Laufzeit von sechs Monaten und ein weiteres Drittel (34,0 %) von einem Jahr hatte.[22] Eine weitere Umfrage an der TU Darmstadt, die Anfang 2016 gemeinsam vom Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und dem Personaldezernat vorgestellt wurde, hatte zum Ergebnis, dass fast ein Drittel der Verträge von studentischen Hilfskräften mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als drei Monaten abgeschlossen worden war.[23] An den Hochschulen in Berlin regelt üblicherweise eine Dienstvereinbarung, die zwischen dem Personalrat der studentischen Beschäftigten und der Hochschulleitung abgeschlossen wurde, dass alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben werden müssen und hierauf nur im definierten Ausnahmefall verzichtet werden kann. An der TU Darmstadt wurde hingegen der Umfrage von 2016 zufolge nur ein Viertel der Stellen über ein reguläres Bewerbungsverfahren besetzt, während 44 Prozent der studentischen Mitarbeiter*innen persönlich angesprochen wurden. Ein weiteres Viertel hatte von der verfügbaren Stelle durch Multiplikator*innen erfahren.

[22] Die Angaben stammen aus einem Kurzbericht der SHK-Vertretung der Uni Münster zu den Ergebnissen der Befragung der studentischen Hilfskräfte vom Herbst 2017, Webdokument: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/umfrage_ausgewertet.pdf [06.11.2020].

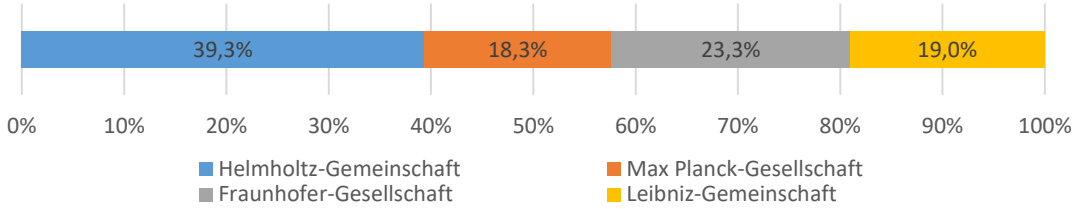
[23] Quelle ist eine gemeinsame Pressemitteilung von AStA und Personaldezernat der TU Darmstadt vom 26.02.2016, Website: https://www.asta.tu-darmstadt.de/asta/en/node/2664 [06.11.2020].

6. Außeruniversitäre Forschung

6.1 Beschäftigte nach Einrichtung und Wissenschaftsgebiet

In der wissenschaftspolitischen Strategie von Bund und Ländern nehmen die vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen,[24] Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft, eine besondere Rolle ein, da ihnen durch den 2005 vereinbarten Pakt für Forschung und Innovation ein jährlicher Mittelzuwachs zugesagt wurde (vgl. Baumgarth/ Henke/Pasternack 2016). Im Jahr 2018 waren einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zufolge an den insgesamt rund 260 Instituten und Zentren der vier Außeruniversitären gut 97.500 Personen tätig, davon 39,3 Prozent bei der Helmholtz-Gemeinschaft, 23,3 Prozent bei der Fraunhofer-Gesellschaft, 19,0 Prozent bei der Leibniz-Gemeinschaft und 18,3 Prozent bei der Max-Planck-Gesellschaft (vgl. Abb. 6.1). Zum Vergleich: 2018 waren an den rund 430 Hochschulen – Wissenschaft und MTV-Bereich (inkl. Pflege) zusammengefasst – etwa 570.000 Personen hauptberuflich beschäftigt (vgl. Abb. 3.1).

Abb. 6.1: Beschäftigte nach Einrichtung 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Die vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhielten 2018 von Bund und Ländern (Grund-)Mittelzuweisungen in Höhe von rund 7,0 Mrd. Euro (Fraunhofer: 0,8 Mrd. Euro, Helmholtz: 3,3 Mrd. Euro, Max-Planck: 1,7 Mrd. Euro, Leibniz: 1,2 Mrd. Euro) (vgl. Tab. 6.1). Hinzu kamen in diesem Jahr öffentliche und private Drittmittel in Höhe von rund 3,6 Mrd. Euro (Fraunhofer: 1,6 Mrd. Euro, Helmholtz: 1,3 Mrd. Euro, Max-Planck: 0,2 Mrd. Euro, Leibniz: 0,5 Mrd. Euro) (GWK 2019, S. 35ff.). Den Hochschulen wurden im gleichen Jahr seitens ihrer Träger*innen – inklusive Hochschulpakt – laufende Grundmittel in Höhe von rund 26,6 Mrd. Euro zugewiesen. Hinzu kamen 2018 Drittmitteleinnahmen in Höhe von rund 8,3 Mrd. Euro (Statistisches Bundesamt 2020a, S. 18).

Tab. 6.1: Anzahl der Institute und öffentliche (Grund-) Finanzierung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen

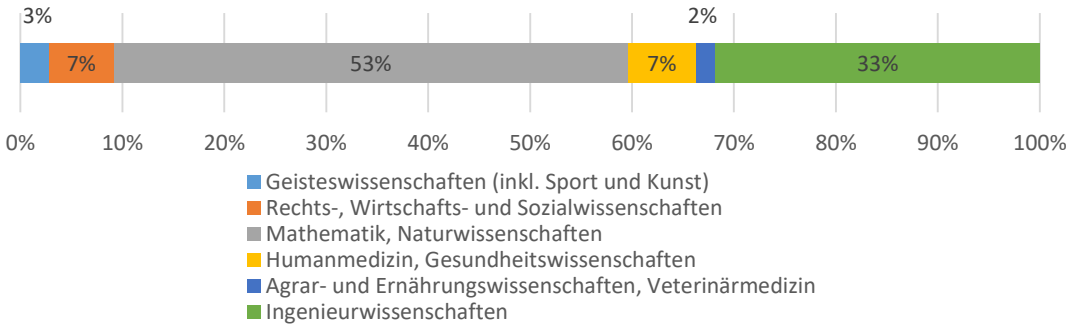
Forschungs-einrichtung	Anzahl Institute 2018	öffentliche (Grund-) Finanzierung 2018	Finanzierungs-anteile		Entwicklung öffentliche Gesamtzuwendung 2007 bis 2015 (Index: 2007=100)
			Bund	Länder	
Fraunhofer-Gesellschaft	69	0,8 Mrd. Euro	90%	10%	158
Helmholtz-Gemeinschaft	18	3,3 Mrd. Euro	90%	10%	147
Max-Planck-Gesellschaft	ca. 80	1,7 Mrd. Euro	50%	50%	149
Leibniz-Gemeinschaft	93	1,2 Mrd. Euro	50%	50%	161

Quelle: Deutscher Bundestag 2018, eigene Darstellung

[24] Weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie beispielsweise die Akademien der Wissenschaften oder Ressortforschungseinrichtungen werden im Rahmen dieses Projektberichts nicht berücksichtigt.

Betrachtet man die Beschäftigten an den vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen differenziert nach Wissenschaftsgebieten, so fällt insbesondere auf, dass 2018 der Großteil des Personals den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften (53 %) und Ingenieurwissenschaften (33 %) zugeordnet war (vgl. Abb. 6.2). An den Hochschulen traf dies auf 38 Prozent (Mathematik/Naturwissenschaften: 18 %, Ingenieurwissenschaften: 20 %) des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und 11 Prozent (Mathematik/Naturwissenschaften: 5 %, Ingenieurwissenschaften: 6 %) des hauptberuflichen MTV-Personals (inkl. Pflege) zu (vgl. Abb. 3.4). Demgegenüber war der Bereich Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften an den Außeruniversitären mit 7 Prozent deutlich weniger relevant als an den Hochschulen, wo in dieser Fächergruppe 24 Prozent der Wissenschaftler*innen und 35 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) tätig waren.

Abb. 6.2: Beschäftigte nach Wissenschaftsgebiet 2018

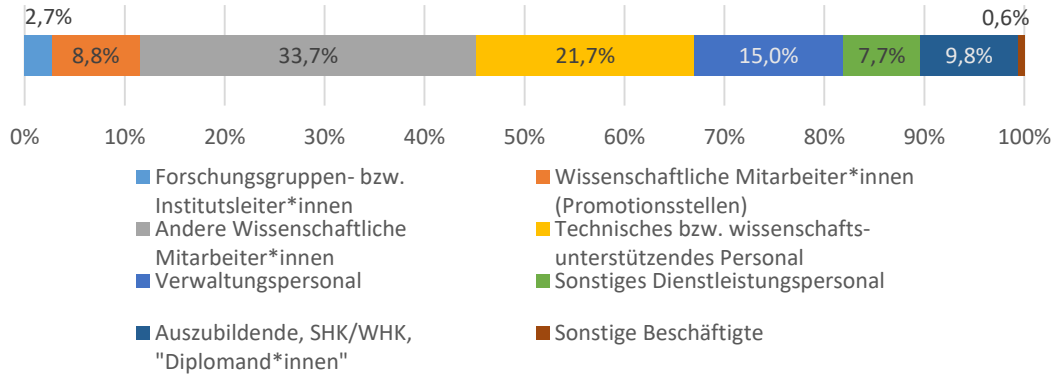


Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

6.2 Beschäftigte nach Personalkategorie, Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind nicht Bestandteil der Hochschulpersonalstatistik, sondern in der Binnenlogik des Statistischen Bundesamtes dem Bereich Staatsfinanzen zugeordnet, sodass der Fokus auf die öffentlichen Ausgaben für die außeruniversitäre Forschung gelegt wird. Zudem ist die Systematik der statistischen Angaben zum Personal der Außeruniversitären im Vergleich zu den Hochschulen weniger ausdifferenziert. Beispielsweise wird nicht systematisch zwischen wissenschaftlichem Personal und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) unterschieden. Gleiches gilt für die Differenzierung zwischen haupt- und nebenberuflichem Personal (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b, S. 4ff.). Unterschieden wird im wissenschaftlichen Bereich zwischen Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, mit denen explizit ein Arbeitsvertrag zum Zweck der Arbeit an einer Promotion abgeschlossen wurde, die somit eine Promotionsstelle bekleiden, sowie anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die beispielsweise in einem Forschungsprojekt mitarbeiten oder eine Daueraufgabe übernehmen können. Auch wenn bei letzterer Gruppe das Ziel der wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifikation nicht explizit genannt wird, ist dies natürlich keineswegs ausgeschlossen. Neben dem wissenschaftlichen Personal bestehen vier weitere Kategorien: das technische bzw. wissenschaftsunterstützende Personal, bei dem der Begriff „wissenschaftsunterstützend" im Vergleich zur Diskussion in Hochschulpolitik und Hochschulforschung offenbar deutlich enger gefasst ist (vgl. Banscherus u. a. 2017), das Verwaltungspersonal, das Sonstige Dienstleistungspersonal sowie eine Mischkategorie, die Auszubildende und Werkstudierende, die an einem außeruniversitären Forschungsinstitut an einer Abschlussarbeit arbeiten („Diplomand*innen"), sowie studentische (SHK) und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) umfasst. Hinzu kommt schließlich noch die (Rest-)Kategorie Sonstige Beschäftigte, in der Beschäftigte an Instituten der Leibniz-Gemeinschaft in kommunaler Trägerschaft erfasst werden. Da der letztgenannten Kategorie mit einem Anteilswert von 0,6 Prozent nur sehr wenige Beschäftigte angehören, wird diese im Folgenden nicht weiter in die Betrachtung einbezogen.

Abb. 6.3: Beschäftigte nach Personalkategorie 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Im Jahr 2018 waren an den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen rund 2.700 Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen tätig. Dies entsprach einem Anteil von 2,7 Prozent an allen Beschäftigten (vgl. Abb. 6.3). Das weitere wissenschaftliche Personal teilte sich auf in ca. 8.600 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen (8,8 %) und ca. 33.000 andere wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (33,7 %). Im technischen Bereich arbeiteten ca. 21.200 Beschäftigte (21,7 %) und in der Verwaltung ca. 14.600 (15,0 %). Die Personalkategorie Sonstiges Dienstleistungspersonal bestand 2018 aus ca. 7.500 Personen (7,7 %). Hinzu kamen außerdem ca. 9.500 Auszubildende, Hilfskräfte und „Diplomand*innen" (9,8 %).

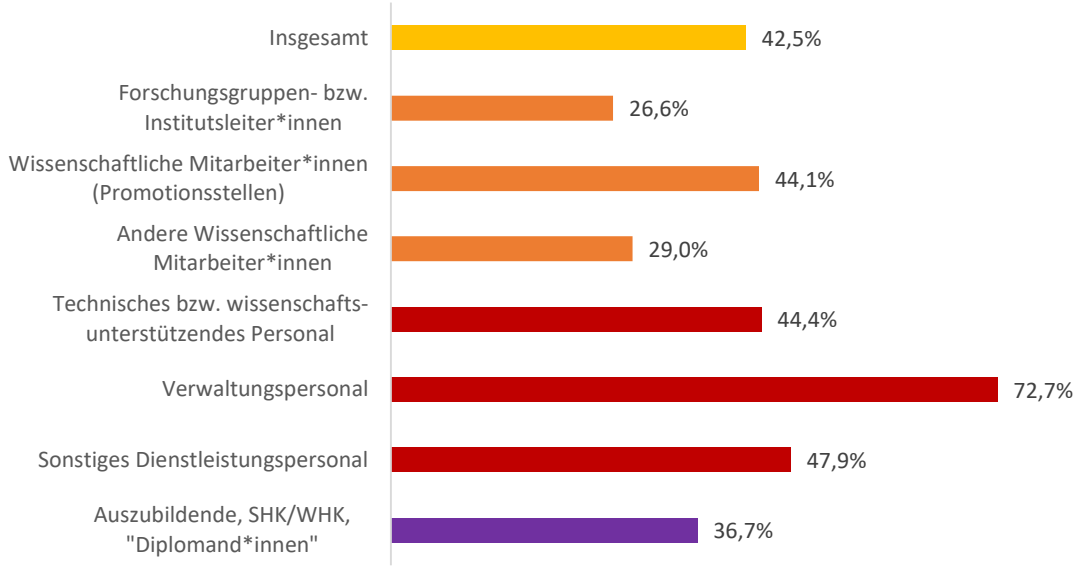
Geschlecht

Über alle Personalkategorien hinweg lag der Anteil weiblicher Beschäftigter an den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2018 bei 42,5 Prozent,[25] wobei allerdings große Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen bestanden (vgl. Abb. 6.4). So lag der Frauenanteil unter den Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen bei 26,6 Prozent, was mit dem Frauenanteil unter den Professor*innen (24,7 %) an den Hochschulen korrespondiert (vgl. Abb. 4.5). Bei der (relativ kleinen) Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen lag der Anteil weiblicher Beschäftigter an den Außeruniversitären bei 44,1 Prozent und somit leicht oberhalb des Wertes, der für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an Hochschulen ermittelt wurde (42,7 %). Hingegen lag der Frauenanteil bei der (größeren) Gruppe der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit 29,0 Prozent deutlich unterhalb des Vergleichswertes aus der Hochschulpersonalstatistik. Berücksichtigt man die besondere Struktur der Wissenschaftsgebiete an den Außeruniversitären, bei der 86 Prozent der Beschäftigten den Bereichen Natur- und Ingenieurwissenschaften zugeordnet sind, so erscheint der Anteil weiblicher Beschäftigter im Vergleich zu den Hochschulen tendenziell höher, auch wenn aufgrund der unterschiedlichen Systematiken kein direkter Vergleich möglich ist. An den Hochschulen waren 2018 in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften 31,7 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals weiblich und in den Ingenieurwissenschaften lag der Anteilwert bei 19,8 Prozent (vgl. Abb. 4.6).

[25] Wählt man den für die Hochschulpersonalstatistik eher ungewöhnlichen Weg, einen gemeinsamen Anteilswert für die weiblichen Beschäftigten am hauptberuflichen Personal in Wissenschaft und im MTV-Bereich (inkl. Pflege) zu bestimmen, so ergibt sich hier ein Wert von 56,7 Prozent.

Beim Anteil weiblicher Beschäftigter in den Bereichen Technik (44,4 %) und Verwaltung (72,7 %) entsprach die Situation an den Außeruniversitären hingegen ebenfalls recht weitgehend derjenigen an den Hochschulen (45,0 bzw. 76,6%). In der Gruppe des Sonstigen Dienstleistungspersonals betrug der Frauenanteil 2018 zudem 47,9 Prozent und in der heterogenen Kategorie der Auszubildenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte und „Diplomand*innen" waren es 36,7 Prozent. Bei den beiden letztgenannten Personalkategorien ist in der Hochschulpersonalstatistik keine Entsprechung vorhanden.

Abb. 6.4: Anteil weibliche Beschäftigte an Beschäftigten insgesamt nach Personalkategorie 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

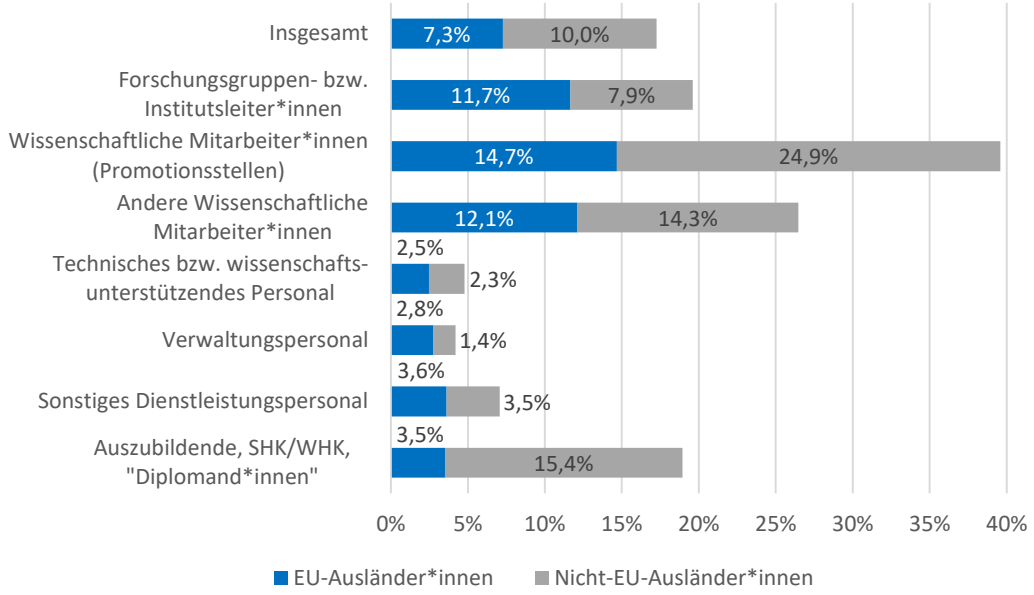
Staatsangehörigkeit

An den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfügte im Jahr 2018 ein Anteil von insgesamt 17,3 Prozent der Beschäftigten über eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon 7,3 Prozent über die eines anderen EU-Landes und 10,0 Prozent über eine andere Staatsangehörigkeit, wobei hier deutliche Unterschiede zwischen den wissenschaftlichen Personalkategorien und den Bereichen Technik und Verwaltung bestanden (vgl. Abb. 6.5). So hatten 19,6 Prozent der Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen (EU: 11,7 %, Nicht-EU: 7,9 %), 39,6 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen (EU: 14,7 %, Nicht-EU: 24,9 %) und 26,4 Prozent der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (EU: 12,1 %, Nicht-EU: 14,3 %) eine ausländische Staatsangehörigkeit. Insgesamt waren an den Außeruniversitären rund 12.600 Wissenschaftler*innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit tätig. An den Hochschulen hatten 2018 unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal rund 15.800 Beschäftigte eine ausländische Staatsangehörigkeit (vgl. Abb. 4.8). Dies entsprach einem Anteil von 9,3 Prozent (EU: 5,2 %, Nicht-EU: 4,2 %).

Im Unterschied zu den Hochschulen liegen bei den Außeruniversitären auch für die weiteren Personalkategorien Informationen zur Staatsangehörigkeit vor, wobei die entsprechenden Anteilswerte hier deutlich geringer waren. Bei technischen Beschäftigten hatten

4,8 Prozent (EU: 2,5 %, Nicht-EU: 2,3 %) eine ausländische Staatsangehörigkeit, beim Verwaltungspersonal 4,2 Prozent (EU: 2,8 %, Nicht-EU: 1,4 %) und beim Sonstigen Dienstleistungspersonal 7,1 Prozent (EU: 3,6 %, Nicht-EU: 3,5 %). Von den Beschäftigten der Mischkategorie aus Auszubildenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sowie „Diplomand*innen" hatten schließlich 18,9 Prozent (EU: 3,5 %, Nicht-EU: 15,4 %) eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Abb. 6.5: Anteil ausländische Staatsangehörige nach Personalkategorie 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Schlaglicht XI: Arbeitskultur und -atmosphäre am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft

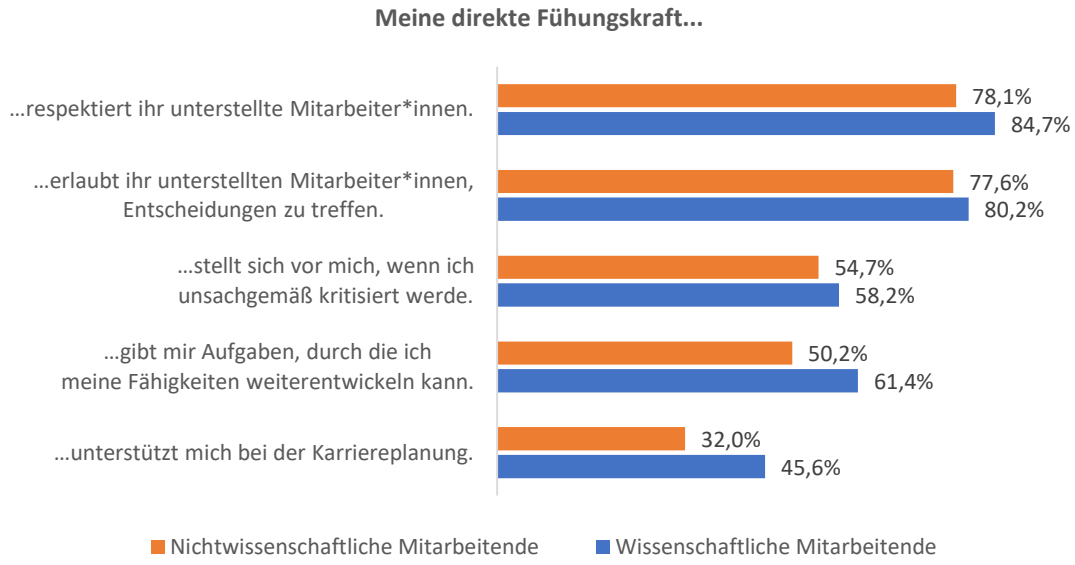
Nachdem im Jahr 2018 in mehreren Zeitungsartikeln Mobbingvorwürfe gegen leitende Wissenschaftler*innen an verschiedenen Instituten der Max-Planck-Gesellschaft erhoben worden waren, wurde im Frühjahr 2019 eine Befragung aller Mitarbeiter*innen zur Arbeitskultur und -atmosphäre durchgeführt (Schraudner/Hochfeld/Striebing 2019). Da bisher keine Ergebnisse aus vergleichbaren Studien vorliegen, gibt es aktuell auch keine Vergleichsdaten, die bei einer Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden könnten.

Bezogen auf den Umgang mit ihrer direkten Führungskraft gab sowohl bei den wissenschaftlichen als auch bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden[26] die deutliche Mehrheit an, dass diese die ihr unterstellten Mitarbeiter*innen respektiere (84,7 vs. 78,1 %) und ihnen erlaube, Entscheidungen zu treffen (80,2 vs. 77,6 %). In beiden Beschäftigtengruppen gab zudem eine (knappe) Mehrheit an, dass ihr*e Vorgesetzte*r sich vor sie stelle, wenn sie unsachgemäß kritisiert würden (58,2 vs. 54,7 %) und dass sie Aufgaben erhielten, durch die sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln könnten (61,4 vs. 50,2 %). Hingegen gab weniger als die Hälfte (45,6 %)

[26] Da hier die Befunde der genannten Studie skizziert werden, wird an dieser Stelle auch die Begriffsverwendung zur Bezeichnung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beibehalten.

der wissenschaftlich Mitarbeitenden an, durch ihre*n Vorgesetzte*n bei der Karriereplanung unterstützt zu werden. Von den nichtwissenschaftlich Mitarbeitenden gab dies sogar nur knapp ein Drittel (32,0 %) der Befragten an.

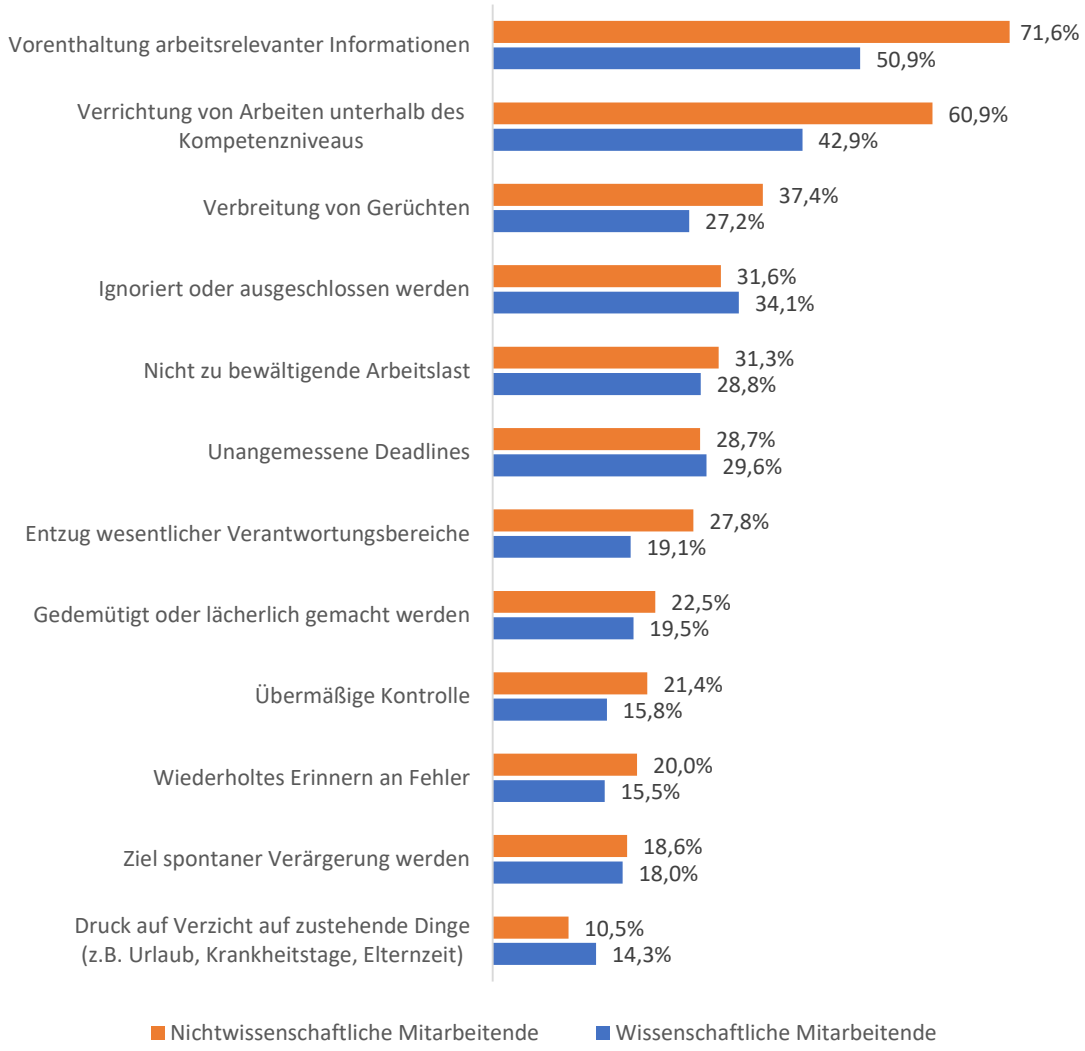
Abb. 6.6: Ausgewählte Verhaltensweisen der direkten Führungskräfte von Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft 2019



Quelle: MPG-Befragung zur Arbeitskultur 2019 (Schraudner/Hochfeld/Striebing 2019); eigene Darstellung

Von Verhaltensweisen aus dem Kreis der Vorgesetzten und Kolleg*innen, die sich eher negativ auf die Arbeitsprozesse oder das Arbeitsklima auswirken können, sind der Studie zufolge nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen in stärkerem Maße betroffen als wissenschaftliche Mitarbeitende (vgl. Abb. 6.7). Sie gaben insbesondere deutlich häufiger an, dass ihnen zumindest gelegentlich für die Bearbeitung ihrer Arbeitsaufgaben relevante Informationen vorenthalten würden (71,6 vs. 50,9 %), sie zur Verrichtung von Aufgaben angewiesen würden, die unterhalb ihres Qualifikationsniveau liegen (60,9 vs. 42,9 %), dass Gerüchte über sie verbreitet (37,4 vs. 27,2 %) oder ihnen wesentliche Aufgabenbereiche entzogen (27,8 vs. 19,1 %) worden seien. Auch dass sie mindestens gelegentlich gedemütigt oder lächerlich gemacht würden (22,5 vs. 19,5 %) oder wiederholt an gemachte Fehler erinnert werde (20,0 vs. 15,5 %) gaben nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Max-Planck-Gesellschaft etwas häufiger an als wissenschaftliche Beschäftigte. Gleiches gilt für den Eindruck, übermäßig stark kontrolliert zu werden (21,4 vs. 15,8 %). In einem sehr ähnlichen Umfang berichteten nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen über eine nicht zu bewältigende Arbeitslast (31,3 vs. 28,8 %) und unangemessene Deadlines (28,7 vs. 29,6 %) sowie darüber, zumindest gelegentlich zum Ziel spontaner Verärgerung und deshalb angeschrien zu werden (18,6 vs. 18,0 %). Schließlich sahen sich nichtwissenschaftliche Mitarbeitende (10,5 %) etwas seltener als wissenschaftliche Mitarbeitende (14,3 %) dem Druck ausgesetzt, auf ihnen gesetzlich oder tariflich zustehende Dinge wie Urlaub, Krankheitstage oder Elternzeit zu verzichten.

Abb. 6.7: Ausgewählte mindestens gelegentlich erlebte arbeits- und personenbezogene Verhaltensweisen von Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft 2019



Quelle: MPG-Befragung zur Arbeitskultur 2019 (Schraudner/Hochfeld/Striebing 2019); eigene Darstellung

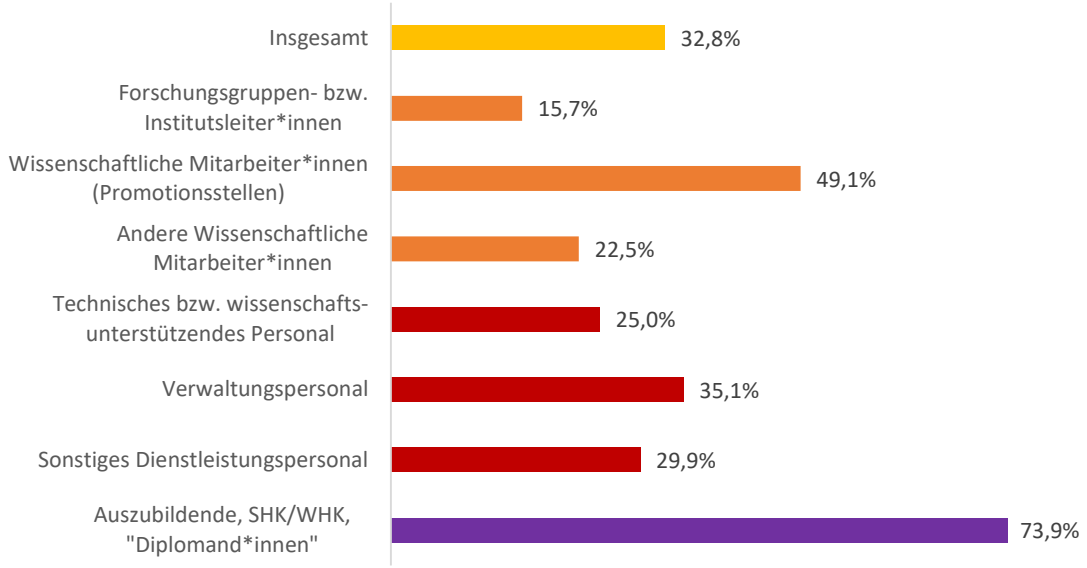
6.3 Teilzeitbeschäftigung und Befristung

Teilzeitbeschäftigung ist auch an den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen recht weit verbreitet. So arbeitete im Jahr 2018 ein gutes Drittel (32,8 %) aller Beschäftigten in Teilzeit (vgl. Abb. 6.8).[27] Auch hier bestanden allerdings deutliche Unterschiede

[27] Bezogen auf das gesamte hauptberufliche Hochschulpersonal (Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung [inkl. Pflege] zusammengefasst) ergibt sich für 2018 auf Basis der Daten der amtlichen Statistik eine Teilzeitquote von 38,4 Prozent.

zwischen den Personalkategorien. So waren von den Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen 15,7 Prozent in Teilzeit tätig, während es bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen 49,1 Prozent und bei den anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 22,5 Prozent waren. Im Vergleich mit den Hochschulen waren Professor*innen (8,0 %) seltener teilzeitbeschäftigt als Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen an den Außeruniversitären (vgl. Abb. 4.13). Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass ein Teil des Leitungspersonals der Außeruniversitären im Falle einer gemeinsamen Berufung, einen Teil der Arbeitszeit an der jeweiligen Hochschule zu erbringen hat. Hierzu liegen jedoch keine detaillierteren Informationen vor. Die Teilzeitquote der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen (49,1 %) korrespondierte 2018 recht eng mit dem Anteil teilzeitbeschäftigter wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter*innen an den Hochschulen (46,6 %), bei der (größeren) Gruppe der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den Außeruniversitären war der entsprechende Anteilswert (22,5 %) allerdings deutlich geringer.

Abb. 6.8: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Personalkategorie 2018



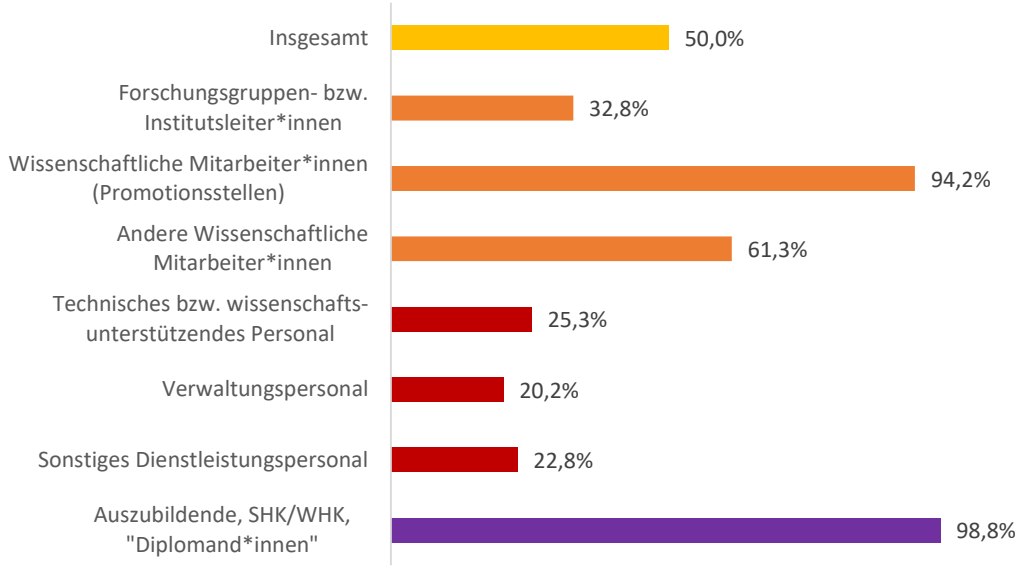
Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung an den Außeruniversitären arbeiteten mit 25,0 bzw. 35,1 Prozent seltener in Teilzeit als die vergleichbaren Beschäftigten an den Hochschulen, wo für 2018 Anteilswerte von 30,1 Prozent (Technik) bzw. 44,4 Prozent (Verwaltung) ermittelt wurden. Das Sonstige Dienstleistungspersonal war an den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen schließlich zu 29,9 Prozent in Teilzeit beschäftigt, bei der heterogenen Kategorie der Auszubildenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte und „Diplomand*innen" waren es 73,9 Prozent.

Befristung

Im Jahr 2018 hatte die Hälfte (50,0 %) aller Beschäftigten an den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei hier ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Personalkategorien festzustellen sind (vgl. Abb. 6.9).[28]

Abb. 6.9: Anteil befristet Beschäftigte nach Personalkategorie 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Sonderauswertung); eigene Auswertungen, eigene Darstellung

Von den Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen war ein knappes Drittel (32,8 %) befristet beschäftigt, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen traf dies auf fast alle (94,2 %) zu, bei den anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag der Anteilswert bei 61,3 Prozent. Im Vergleich mit den Hochschulprofessor*innen, bei denen der Befristungsanteil 2018 bei 14,1 Prozent lag (vgl. Abb. 4.17), waren die Forschungsgruppen- und Institutsleiter*innen an den Außeruniversitären deutlich häufiger befristet beschäftigt. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an den Hochschulen waren mit 83,2 Prozent zwar im Durchschnitt seltener befristet als die (kleinere) Gruppe der außeruniversitären wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen (94,2 %), jedoch deutlich häufiger als die (größere) Gruppe der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (61,3 %).

Beim an den Außeruniversitären tätigen Personal in Technik und Verwaltung lag der Befristungsanteil 2018 bei 25,3 bzw. 20,2 Prozent – und somit auf einem ganz ähnlichen Niveau wie die vergleichbaren Personalgruppen an den Hochschulen. Hier lagen die entsprechenden Anteilswerte bei 19,0 Prozent (Technik) bzw. 21,6 Prozent (Verwaltung). Vom Sonstigen Dienstleistungspersonal an den vier großen

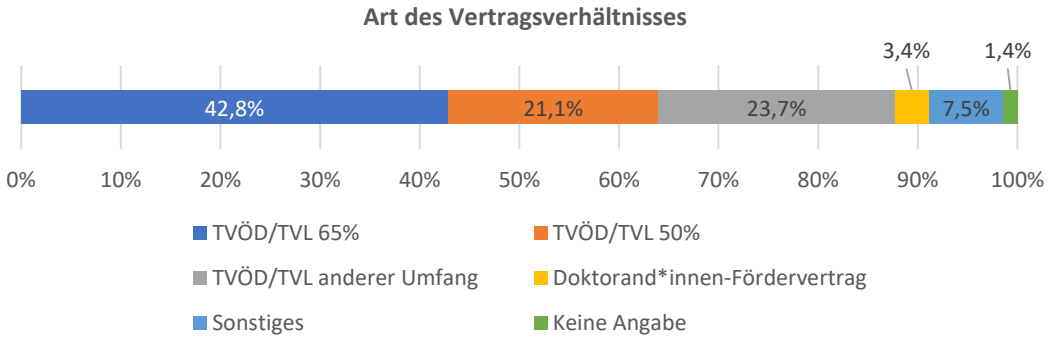
[28] Bezogen auf das gesamte hauptberufliche Hochschulpersonal (Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung [inkl. Pflege] zusammengefasst) ergibt sich für 2018 auf Basis der Daten der amtlichen Statistik ein Anteil befristeter Beschäftigungen von 42,4 Prozent.

Außeruniversitären hatten 22,8 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag und bei den Auszubildenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und „Diplomand*innen" waren es – wenig überraschend, da es sich hierbei strukturell um fast ausschließlich befristet zu besetzende Stellenkategorien handelt – 98,8 Prozent.

Schlaglicht XII: Promotionsbedingungen am Beispiel der Helmholtz-Gemeinschaft

Bereits seit längerer Zeit führen die Promovierendenvertretungen der Helmholtz-Gemeinschaft („Helmholtz Juniors"), der Max-Planck-Gesellschaft („Max Planck PhDnet") und der Leibniz-Gemeinschaft („Leibniz PhD Network") regelmäßige Befragungen der Doktorand*innen zur ihren Arbeitsbedingungen und ihrer persönlichen Situation durch. Die letzte Befragung wurde 2019 gemeinsam durchgeführt, die Auswertung erfolgte allerdings nach Forschungseinrichtungen getrennt. Es liegen somit Berichte für die „Helmholtz Juniors" (Peukert u. a. 2020), das „Max Planck PhDnet" (Olsthoorn u. a. 2020) und das „Leibniz PhD Network" (Beadle u. a. 2020) vor. Im Folgenden werden exemplarisch einige ausgewählte Ergebnisse für die Helmholtz-Gemeinschaft als größter der vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgestellt. Der Schwerpunkt wird hierbei auf die konkrete Beschäftigungssituation und der Betreuung der Arbeit am Promotionsprojekt gelegt.

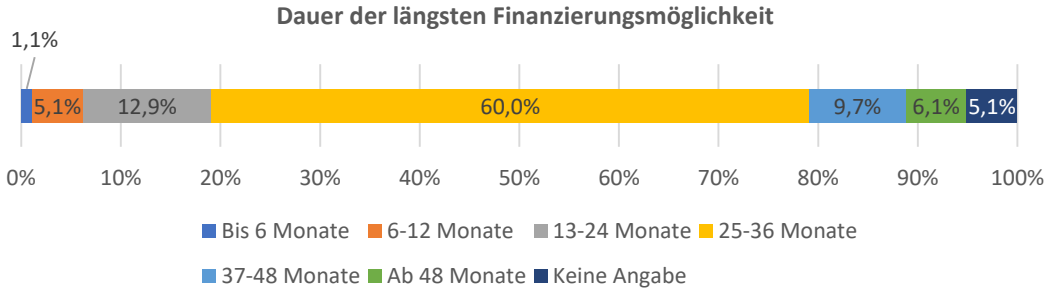
Abb. 6.10: Art des Vertragsverhältnisses von Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft 2019



Quelle: Helmholtz Juniors Survey 2019 (Peukert u.a. 2020, S. 8f.); eigene Darstellung

Von den Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft hatte 2019 die große Mehrheit (84,2 %) einen regulären Arbeitsvertrag, etwas mehr als ein Achtel (13,2 %) finanzierte sich über ein Stipendium (Peukert u. a. 2020, S. 8). Unter den Doktorand*innen mit Arbeitsvertrag waren „Zwei-Drittel-Stellen" (65 % der regulären Wochenarbeitszeit) mit 42,8 Prozent und „halbe Stellen" mit 21,1 Prozent weit verbreitet (vgl. Abb. 6.10). Etwa ein weiteres Viertel (23,7 %) hatte einen tariflichen Arbeitsvertrag mit einer nicht weiter spezifizierten anderen Arbeitszeitvereinbarung. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist allerdings regelhaft deutlich höher: weniger als ein Zehntel (9,7 %) der Doktorand*innen arbeitete real weniger als 35 Stunden pro Woche, bei fast der Hälfte (48,6 %) lag die reale Arbeitszeit über 40 Wochenstunden, bei fast einem Fünftel (17,9 %) waren es mehr als 50 Stunden (Peukert u. a. 2020, S. 11)

Abb. 6.11: Dauer der längsten Finanzierungsmöglichkeit von Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft 2019

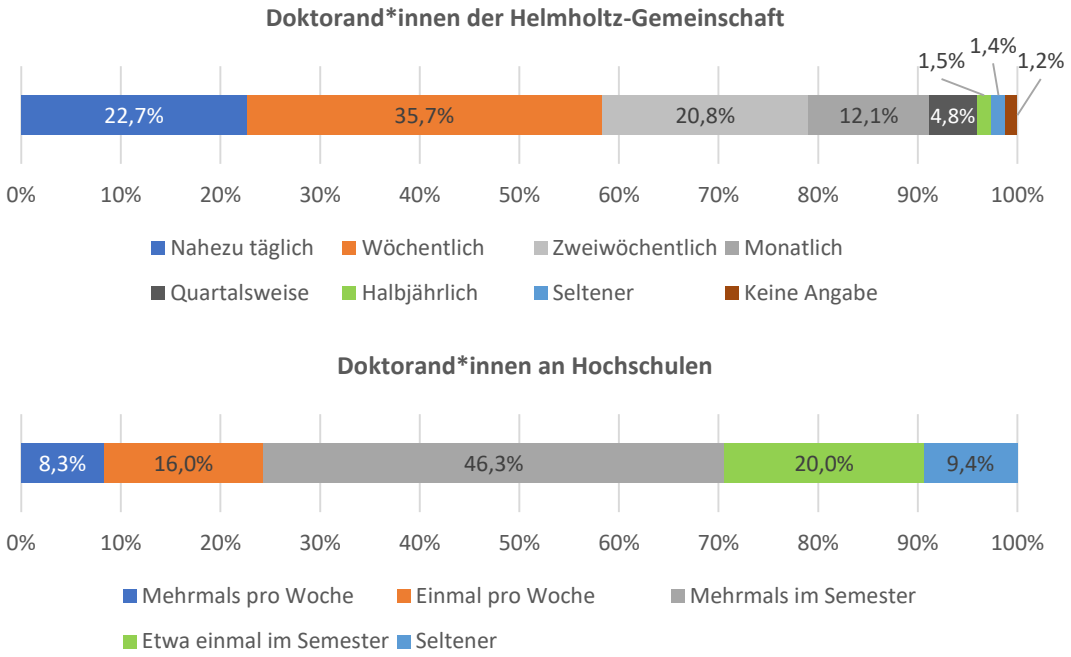


Quelle: Helmholtz Juniors Survey 2019 (Peukert u.a. 2020, S. 8f.); eigene Darstellung

Den meisten Doktorand*innen (60,0 %) stand ihre längste Finanzierungsmöglichkeit (Arbeitsvertrag bzw. Stipendium) zwischen 25 und 36 Monaten zur Verfügung (vgl. Abb. 6.11). Bei 19,1 Prozent der Doktorand*innen (inkl. Gastwissenschaftler*innen) betrug die Laufzeit weniger als zwei Jahre, bei 6,2 Prozent weniger als ein Jahr. Eine längere Laufzeit als drei Jahre bei der längsten Finanzierungsmöglichkeit hatten 15,8 Prozent der Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft. Aufgrund der eher selten vorkommenden – und wenn, dann eher kurzen – Verlängerungen stellte die längste zumeist auch die einzige Finanzierungsmöglichkeit dar (vgl. Peukert u. a. 2020, S. 9f.).

An den Instituten und Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft ist die Intensität des Austausches zwischen Doktorand*innen und ihren Hauptbetreuer*innen zu den Themen des Promotionsprojektes hoch, wie die Ergebnisse des „Helmholtz Juniors Survey Report 2019" zeigen (vgl. Abb. 6.12). Mehr als ein Drittel (35,7 %) hatte mindestens wöchentlichen Kontakt, mehr als ein Fünftel (22,7 %) fast jeden Tag. An den Hochschulen war dies deutlich seltener der Fall, wie Daten aus dem Datenportal der „National Academics Panel Study (NACAPS)" zeigen, deren erste Welle durch das DZHW im Jahr 2019 durchgeführt wurde. Hier gaben 8,3 Prozent der Doktorand*innen an, mehrmals pro Woche Kontakt mit ihren Hauptbetreuer*innen zu haben, weitere 16,0 Prozent mindestens einmal pro Woche. Mit 46,3 Prozent hatte fast die Hälfte der Doktorand*innen an Hochschulen seltener als einmal pro Woche, allerdings häufiger als einmal pro Semester, einen Austausch mit ihrer/ihrem Hauptbetreuer*in. An den Instituten und Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft traf dies zusammengefasst auf 37,7 Prozent der Promovierenden zu. Ein Fünftel (20,0 %) der Doktorand*innen an Hochschulen hatten etwa einmal pro Semester Kontakt mit den Hauptbetreuer*innen, gegenüber 1,5 Prozent der Promovierenden der Helmholtz-Gemeinschaft. Seltener als einmal pro Semester fand an den Hochschulen ein Austausch zwischen Doktorand*innen und Hauptbetreuer*innen schließlich mit einem Anteilswert von 9,4 Prozent statt, an den Instituten und Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft hatten hingegen zusammengefasst nur 2,6 Prozent der Promovierenden seltener als halbjährlich einen Austausch mit ihren Hauptbetreuer*innen.

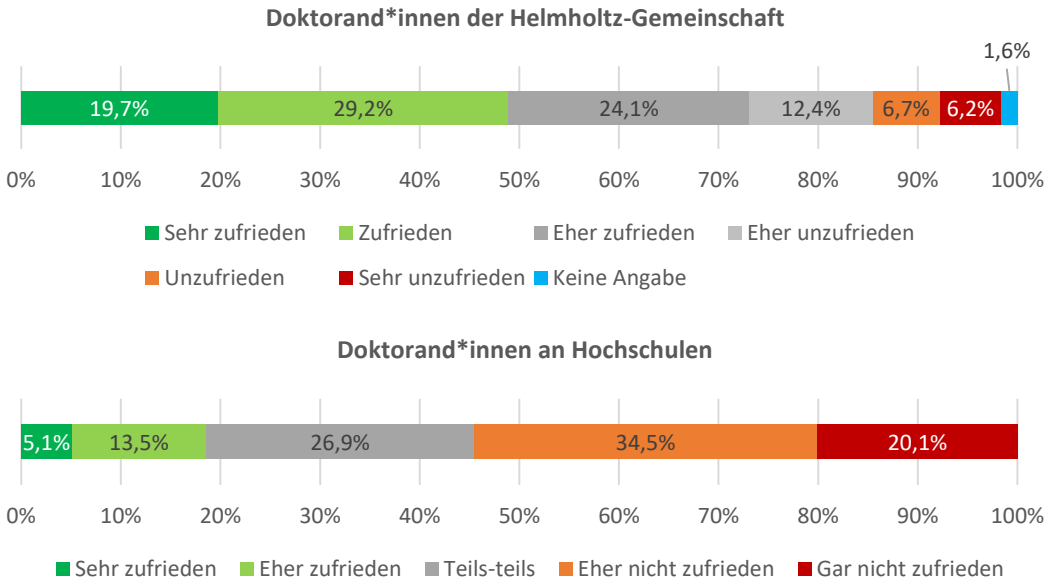
Abb. 6.12: Häufigkeit des Austausches mit der/dem Hauptbetreuer*in von Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft und Doktorand*innen an Hochschulen 2019



Quellen: Helmholtz Juniors Survey 2019 (Peukert u.a. 2020, S. 20), NACAPS-Promovierendenbefragung 2019, Website https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B4.html [06.11.2020]; eigene Darstellung

Vergleichsdaten zwischen den Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft und den Doktorand*innen der 53 „NACAPS-Hochschulen" zeigen außerdem, dass die Zufriedenheit mit der Betreuung des Promotionsvorhabens im Allgemeinen an den Instituten und Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich stärker ausgeprägt ist (vgl. Abb. 6.13). So gaben 19,7 Prozent der Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft an, damit sehr zufrieden zu sein. Weitere 29,2 Prozent waren mit der Betreuung im Allgemeinen zufrieden. An den Hochschulen waren hingegen nur 5,1 Prozent der Doktorand*innen sehr zufrieden und 13,5 Prozent eher zufrieden.

Abb. 6.13: Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion im Allgemeinen von Doktorand*innen der Helmholtz-Gemeinschaft und Doktorand*innen an Hochschulen 2019



Quellen: Helmholtz Juniors Survey 2019 (Peukert u.a. 2020, S. 20); NACAPS-Promovierendenbefragung 2019, Website: https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B5.html [06.11.2020]; eigene Darstellung

7. Gesamteinschätzung

Der vorliegende Bericht hat die Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungssituation an den Hochschulen in Deutschland im Zeitraum 2002 bis 2018 differenziert nachgezeichnet. Es konnte zunächst gezeigt werden, dass sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) eine deutliche Expansion der Beschäftigtenzahlen stattgefunden hat. Dabei sind allerdings relevante Unterschiede zwischen den einzelnen Personalgruppen festzustellen. So stieg beispielsweise die Zahl der Professor*innen im Untersuchungszeitraum etwa um den Faktor 1,25, während bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen der Faktor bei gut 1,75 gelegen hat. Insgesamt ist das hauptberufliche wissenschaftliche Personal zwischen 2002 und 2018 etwa um den Faktor 1,5 angewachsen. Im MTV-Bereich (inkl. Pflege) kann der Zuwachs insgesamt mit dem Faktor 1,2 beziffert werden, wobei er in der Verwaltung bei einem Wert von 1,5 lag und im Bibliotheksbereich – als einziger Personalgruppe des MTV-Bereichs – ein Rückgang auf den Faktor 0,9 des Ausgangswertes festzustellen ist. Besonders stark – etwa um den Faktor 2 – ist die Gruppe des nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals angewachsen, was insbesondere auf die starke Expansion bei den Lehrbeauftragten (ca. Faktor 2) und den wissenschaftlichen Hilfskräften (ca. Faktor 3) zurückzuführen ist. Trotz des deutlich stärkeren Anstiegs der Studierendenzahlen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften erfolgte die Expansion der (hauptberuflichen) Beschäftigtenzahlen sowohl bei den Wissenschaftler*innen als auch im MTV-Bereich (inkl. Pflege) in erster Linie an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen.

Diese Entwicklung dürfte vor allem auf die starke Zunahme der durch Bund und Länder sowie weitere Stellen bereitgestellten (Dritt-) Mittel zur Forschungsförderung sowie die Förderung von Studium und Lehre im Rahmen des Hochschulpaktes zurückzuführen sein. Im Jahr 2018 wurde fast ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aus Drittmitteln finanziert, die den Hochschulen in aller Regel nur für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stehen. An diesem Grundprinzip hat sich auch nach der Entfristung der Exzellenzinitiative im Rahmen der Exzellenzstrategie grundsätzlich nichts geändert. Demgegenüber werden die im Rahmen des Hochschulpaktes – beziehungsweise ab 2021 des unbefristeten Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken – vergebenen Mittel zumindest bei staatlichen Hochschulen haushaltssystematisch als Zuweisungen der Träger*innen der Hochschulen (und somit als Teil der Grundfinanzierung) betrachtet. Dies ist als ein Grund für die zunehmend aufkommenden Forderungen zur Schaffung unbefristeter Stellen aus diesen Mitteln zu betrachten.

Trotz der massiven Expansion des Hochschulsystems ist ein wichtiges Differenzierungsmuster im Zeitverlauf weitgehend erhalten geblieben: das Geschlechterverhältnis. Nach wie vor sind im MTV-Bereich, insbesondere in der Verwaltung, den Bibliotheken und in der Pflege – mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln – vor allem weibliche Beschäftigte tätig, während im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mehrheitlich männliche Beschäftigte arbeiten, wenngleich der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Vergangenheit angestiegen ist. Auffällig ist in diesem Zusammenhang außerdem, dass das Geschlechterverhältnis innerhalb der beiden großen Beschäftigtengruppen hierarchisch strukturiert ist, da insbesondere Professuren und Stellen im höheren Verwaltungsdienst besonders häufig mit männlichen Beschäftigten besetzt sind.

Ausweitung atypischer Beschäftigung im Wissenschaftssystem insgesamt

Die in diesem Bericht zusammengetragenen Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik zeigen sehr deutlich, dass an den Hochschulen in Deutschland atypische Beschäftigung[29] weit verbreitet ist und sich im Zeitverlauf in allen betrachteten Beschäftigtengruppen in relevantem Maße ausgeweitet hat. So waren 2018 mehr als zwei Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (einschließlich Professor*innen) und fast ein Viertel der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) befristet beschäftigt – gegenüber einem bundesweiten branchenübergreifenden Durchschnittswert von weniger als einem Zehntel der Beschäftigten. Die ergänzend berücksichtigten „Schlaglichter" aus anderen Studien zur Arbeits- und Beschäftigungssituation an Hochschulen weisen auf die problematischen Folgen des hohen Befristungsanteils hin, indem sie beschreiben, dass insbesondere jüngere Wissenschaftler*innen aufgrund der kontinuierlichen Konkurrenzsituation mit ihren Kolleg*innen um eine mögliche Stellenverlängerung unter einem erheblichen Leistungsdruck stehen. Diese Situation wirkt sich nicht nur negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus und trägt in vielen Fachgebieten zu einer strukturellen Praxis der (unbezahlten) Mehrarbeit bei, sondern kann auch dazu führen, dass leistungsfähige Wissenschaftler*innen, vor allem auch Frauen, infolge der als unbefriedigend erlebten Arbeitssituation das Wissenschaftssystem verlassen.

Auch Teilzeitbeschäftigung ist an den Hochschulen in Deutschland weiter verbreitet als unter den Erwerbstätigen insgesamt. Im Jahr 2018 waren hier 39,0 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und 37,9 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) teilzeitbeschäftigt, wohingegen der bundesweite Durchschnittswert mit 28,8 Prozent deutlich geringer war. Unter den Wissenschaftler*innen waren vor allem wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben in Teilzeit tätig, im MTV-Bereich (inkl. Pflege) traf dies vor allem auf Verwaltungsbeschäftigte zu. Besonders auffällig hinsichtlich der Verbreitung von Teilzeitarbeit an Hochschulen ist das Geschlechterverhältnis: während der Teilzeitanteil bei weiblichen Beschäftigten im Wesentlichen auf dem (hohen) durchschnittlichen Niveau aller Branchen lag, hatten an den Hochschulen auffällig viele Männer Teilzeitverträge. In den Bibliotheken war die geschlechtsspezifische Teilzeitquote von Männern beispielsweise mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller männlichen Erwerbstätigen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den männlichen Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben wurde der Teilzeitanteil sogar um mehr als den Faktor 3 überschritten. Die ergänzend berücksichtigten Ergebnisse weiterer Studien deuten – insbesondere auch aufgrund des hohen Anteils von Mehrarbeit leistenden Wissenschaftler*innen – eindrücklich darauf hin, dass ein erheblicher Teil des Hochschulpersonals unfreiwillig in Teilzeit arbeitet und eine höhere Regelarbeitszeit bevorzugen würde.

Hinsichtlich der Beschäftigungssituation sind die vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen keineswegs „das Paradies nebenan" (Ulrich Teichler). Auch hier arbeitet rund ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit und ist die Laufzeit von etwa der Hälfte der Verträge befristet, wie eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2018 gezeigt hat. Im Vergleich zu den Hochschulen scheinen die Arbeitsbedingungen ambivalenter zu sein. So deuten die Befunde aus den ergänzend hinzugezogenen Studien darauf hin, dass an den Außeruniversitären zwar einerseits die Ausstattung und die Betreuung von Qualifizierungsarbeiten besser sind als an den Hochschulen, anderseits sind aber auch der Umfang unbezahlter Mehrarbeit und der seitens der Beschäftigten erlebte Leistungsdruck noch stärker ausgeprägt. Um diesen Eindruck zu belegen, wären allerdings weitergehende vergleichende Forschungen notwendig, die sowohl Hochschulen als auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick nehmen.

[29] Als „atypisch" gelten Beschäftigungsbedingungen, die nicht dem „Normalarbeitsverhältnis" entsprechen, bei dem es sich um die Norm einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen und tariflich entlohnten Beschäftigung in Vollzeit handelt. Vgl. z. B. die Definition im Online-Glossar der Bundeszentrale für politische Bildung; Website: https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis [06.11.2020].

Zwei weitere – allerdings aus dieser Perspektive bisher wenig diskutierte – Formen atypischer Beschäftigung an Hochschulen sind der strukturell werkvertragsähnliche Einsatz von Lehrbeauftragten an Hochschulen und die ganz überwiegend außerhalb tarifvertraglicher Regelungen erfolgende Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften an Hochschulen. Beide Beschäftigtengruppen sind in der Logik der Hochschulpersonalstatistik dem nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zugeordnet und deren Daten zufolge in den vergangenen Jahren zahlenmäßig erheblich größer geworden. Die Lehrbeauftragten werden rechtlich als Freiberufler*innen behandelt, während die Hilfskrafttätigkeiten zum überwiegenden Teil dem Bereich geringfügiger Beschäftigung zugerechnet werden können. Somit wird ein wachsender Anteil der Aktivitäten in Lehre und Forschung an den Hochschulen nicht nur zu vergleichsweise geringen Stundenlöhnen, sondern weitgehend auch ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung – insbesondere durch die Arbeitslosen- und Rentenversicherung – erbracht.

Kurzfazit und Ausblick

Trotz der Hinzuziehung flankierender Untersuchungen kann auf Basis der amtlichen Hochschulpersonalstatistik keine umfassende Analyse der Arbeits- und Beschäftigungssituation am „Arbeitsplatz Hochschule" erfolgen. Hierzu sind weitergehende Informationen – beispielsweise aus standardisierten Befragungen und qualitativen Interviews, aber durchaus auch aus Beobachtungen und Dokumentenanalysen – unverzichtbar. Deshalb können in diesem Rahmen auch keine Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Situation der Wissenschaftler*innen sowie der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) gegeben werden. Hierzu liegen allerdings zahlreiche Vorschläge vor, die in den Stellungnahmen verschiedener Organisationen enthalten sind. Vorgeschlagen werden beispielsweise die Neukonzeption der Personalstruktur in der Wissenschaft, die Schaffung von Dauerstellen für Daueraufgaben, die Überprüfung der Eingruppierung von Hochschulsekretär*innen vor dem Hintergrund gewandelter Anforderungen, die Übertragung des Berliner Tarifvertrags für studentische Beschäftigte auf die anderen Bundesländer, eine Entlohnung von Vor- und Nachbereitungszeiten für Lehrbeauftragte oder auch der Abschluss eines eigenen Tarifvertrags für die Promotionsphase, durch den perspektivisch auch die häufig nicht als ausreichend betrachtete Finanzierung von Doktorand*innen durch Stipendien abgeschafft werden soll.[30]

Insgesamt konnte der vorliegende Bericht insofern einen eigenen Beitrag zur Diskussion der Arbeits- und Beschäftigungssituation an Hochschulen leisten, als er es erlaubt, Veränderungen von maßgeblichen Kernindikatoren im Zeitverlauf und aus einer personalgruppenübergreifenden Perspektive zu betrachten. Auf diese Weise können – als Ergänzung zu vertiefenden Analysen einzelner Beschäftigtengruppen – übergreifende Zusammenhänge sichtbarer werden. Diese Gesamtperspektive unter expliziter Einbeziehung des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiterzuentwickeln, könnte in Verbindung mit einer stärkeren Berücksichtigung von Ansätzen der Arbeitssoziologie, der Arbeitspsychologie oder der Arbeitswissenschaft nicht nur wichtige inhaltliche Impulse für die Hochschulforschung liefern, sondern auch die Weiterentwicklung übergreifender Strategien zur Personal- und Organisationsentwicklung von Hochschulen und weiteren Einrichtungen des Wissenschaftssystems unterstützen. Nicht zuletzt könnte auf diese Weise ein Beitrag zur Erweiterung des notwendigen Steuerungswissens von hochschulpolitischen Akteuren geleistet werden.

[30] Siehe beispielsweise die Websites der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie (https://www.diejungeakademie.de/aktivitaeten/arbeitsgruppen/wissenschaftspolitik [06.11.2020]), der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) (https://bukof.de/service/kampagne-fairnetzteuch [06.11.2020]), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest [06.11.2020]) oder der Kampagne „Frist ist Frust" des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft und der Gewerkschaften ver.di und GEW (http://frististfrust.net [06.11.2020]).

Literatur

Abgeordnetenhaus von Berlin (2017): Situation der Lehrbeauftragen an den Berliner Hochschulen. Antwort des Senats von Berlin auf die Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Bettina König (SPD), Drs. 18/10771, Berlin.

Ambrasat, Jens/Heger, Christophe (2019): Forschung, Lehre und Selbstverwaltung – Tätigkeitsprofile in der Wissenschaft, DZHW-Brief 4|2019, Hannover.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, Bielefeld: wbv.

Banscherus, Ulf/Baumgärtner, Alena/Böhm, Uta/Golubchykova, Olga/Schmitt, Susanne/ Wolter, Andrä (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten, Study Nr. 362 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Banscherus, Ulf/Bülow-Schramm, Margret/Himpele, Klemens/Staack, Sonja/Winter, Sarah (2014): Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Bielefeld: W. Bertelsmann.

Banscherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, Andrä (2009a): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität", Memorandum im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Banscherus, Ulf/Engel, Ole/Mindt, Anne/Spexard, Anna/Wolter, Andrä (Hrsg.) (2015): Differenzierung im Hochschulsystem. Nationale und internationale Entwicklungen und Herausforderungen, Münster: Waxmann.

Banscherus, Ulf/Gulbins, Annerose/Himpele, Klemens/Staack, Sonja (2009b): Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die europäischen Ziele und ihre Umsetzung in Deutschland, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Baumgarth, Benjamin/Henke, Justus/Pasternack, Peer (2016): Inventur der Finanzierung des Hochschulsystems. Mittelflüsse, Kontroversen und Entwicklungen im letzten Jahrzehnt, Working Paper Studienförderung Nr. 1 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Bayerischer Landtag (2018): Vergütung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, Antwort des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf die Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Oliver Jörg (CSU), Drs. 17/22555, München.

Bayerischer Landtag (2019): Studentische Hilfskräfte an den bayerischen Universitäten II, Antwort der Staatsregierung auf die Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Margit Wild (SPD), Drs. 18/3393, München.

Beadle, Brian/Do, Stefanie/El Youssoufi, Dalal/Felder, Daniel/Gorenflos López, Jacob L./Jahn, Anja/Pérez-Bosch Quesada, Emilio/Rottleb, Tim/Rüter, Fabian/Schanze, Jan-Lucas/ Stroppe, Anne-Kathrin/Thater, Sabine/Verrière, Antoine/Weltin, Meike (2020): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association. 2019 Leibniz PhD Network Survey Report, Berlin.

Best, Kathinka/Wangler, Julian/Schraudner, Martina (2016): Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38(3), S. 52-73.

Blättler, Andrea/Imhof, Franz-Dominic (2019): Bologna emeritus? 20 Jahre hochschulpolitische Integration Europas – Analyse und Kritik, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Bielefeld: wbv.

Bremische Bürgerschaft (2019): Situation der Lehrbeauftragten an den Bremischen Hochschulen. Antwort des Senats auf die kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Drs. 19/2147, Bremen.

Briken, Kendra/Gottschall, Karin/Hils, Sylvia/Kittel, Bernhard (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle, in: Zeitschrift für Sozialreform, 60(2), S. 123-148.

Bukow, Sebastian/Möller, Torger (2013): Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative, iFQ-Berichte Nr. 32, Berlin.

Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun/Berndt, Sarah/Püttmann, Vitus/Rathmann, Annika (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38 (1-2), S. 86-117.

Dahm, Gunther/Kerst, Christian/Kamm, Caroline/Otto, Alexander/Wolter, Andrä (2019): Hochschulzugang und Studienerfolg von nicht-traditionellen Studierenden im Spiegel der amtlichen Statistik, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 41(2), S. 8-32.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (Hrsg.) (2019): Wissenschaft weltoffen 2019. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Fokus: Studienland Deutschland – Motive und Erfahrungen internationaler Studierender, Bielefeld: wbv.

Deutscher Bundestag (2018): Öffentliche Finanzierung der vier großen Forschungseinrichtungen durch Bundes- und Landesmittel, Wissenschaftliche Dienste: Dokumentation, Az. WD-3000-120/18, Berlin.

Dundler, Agnes (2018): Befristete Beschäftigung. Methodische Hintergründe und Ergebnisse, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht, Nürnberg.

Gassmann, Freya (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK, 2019): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2019, Materialien der GWK Nr. 63, Bonn.

George, Roman/Staets, Andreas/Unger, Marco/Wolf, Hans-Dieter (2018): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Gross, Christiane/Urbanski, Dominika/Schoger, Laura (2016): Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Begleitstudie B5 zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN, 2017), Berlin.

Grözinger, Gerd (2018): Die Internationalität der deutschen Professorenschaft, in: Die Hochschule, Nr. 1-2/2018, S. 236-243.

Hartmer, Michael (2017): Tausend neue Professuren bis 2022. Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird, in: Forschung & Lehre, Nr. 2/2017, S. 106-109.

Hendrix, Ulla (2017): Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase, in: Dahmen, Jennifer/Thaler, Anita (Hrsg.): Soziale Gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, Opladen: Budrich, S. 193-210.

Hessischer Landtag (2018): Beschäftigung von Lehrbeauftragten. Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Janine Wissler (DIE LINKE), Drs. 19/6360, Wiesbaden.

Hofmann, Yvette/Kanamüller, Alexander (2019): Die Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns. Eine Standortbestimmung aus Sicht von Professorinnen und Professoren, München.

Hohendanner, Christian/Ramos Lobato, Philipp (2017): Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst, in: WSI-Mitteilungen, 70(1), S. 45-53.

Höhle, Ester (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich, in: Das Hochschulwesen, Nr. 1-2/2019, S. 11-17.

Hüther, Otto/Krücken, Georg (2016): Hochschulen – Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung, Wiesbaden: Springer VS.

Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2016): Innovation und Exzellenz: Neue und alte Herausforderungen für das deutsche Wissenschaftssystem, in: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 21-37.

Konsortium BuWiN (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kreckel, Reinhard/Ananin, Denis (2017): Rahmenbedingungen für internationale Hochschullehrermobilität. Karrieremodelle an (Forschungs-) Universitäten in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und USA sowie in Russland, in: Neusel, Aylâ/Wolter, Andrä (Hrsg.): Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule, Frankfurt am Main: Campus, S. 135-157.

Krempkow, René/Sembritski, Thorben (2017): Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland. Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 39(2), S. 102-123.

Landtag Sachsen-Anhalt (2019): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an den Hochschulen Sachsen-Anhalts. Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage des Abgeordneten Olaf Meister (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), Drs. 7/3910, Magdeburg.

Landtag von Baden-Württemberg (2019): Lehrbeauftragte an den Hochschulen des Landes. Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage des Abgeordneten Stephen Brauer (FDP/DVP) und anderer Abgeordneter. Drs. 16/5850, Stuttgart.

Leischner, Franziska/Rüthemann, Julia (2015): Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfeldes an Hochschulen. Deutscher Beitrag zum internationalen Forschungsprojekt des Forschungsinstituts der Bildungsinternationale (Education International Research Institute): „Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education", Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Manderscheid, Katharina (2019): Die Gesellschaft der Statistik, in: Burzan, Nicole (Hrsg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018; Webdokument: http://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/954/1194 [06.11.2020].

Mayer, Karl Ulrich (2016): Die drei Pakte und ihre Wirkung: Die Exzellenzinitiative, der Hochschulpakt 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation, in: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 465-481.

Meier, Frank (2017): Die Geburt des Wettbewerbs aus dem Geiste der Planung. Schwerpunktbildung, Ungleichheit und die Erfindung des Sonderforschungsbereichs, in: Hamann, Julian/Maeße, Jens/Gengnagel, Vincent/Hirschfeld, Alexander (Hrsg.): Macht in Wissenschaft und Gesellschaft. Diskurs- und feldanalytische Perspektiven, Wiesbaden: Springer VS, S. 191-213.

Metz-Göckel, Sigrid (2016): Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau, in: Erziehungswissenschaft, Nr. 53, S. 31-41.

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/ Heißenberg, Sonja/ Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin.

Neusel, Aylâ/Wolter, Andrä (2016): Auf dem Weg zur Transnationalität? Eine explorative Studie über Professorinnen und Professoren mit Migrationsbiographie an deutschen Hochschulen, in: Das Hochschulwesen, Nr. 1-2/2016, S. 42-54.

Neusel, Aylâ/Wolter, Andrä/Engel, Ole/Kriszio, Marianne/Weichert, Doreen (2014): Internationale Mobilität und Professur. Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Berlin und Hessen, Abschlussbericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.

Olsthoorn, Linda H. M./Heckmann, Lea A./Filippi, Alexander/Vieira, Renee M./Srinivas Varanasi, Rama/Lasser, Jana/Bäuerle, Felix/ Zeis, Patrice/Schulte-Sasse, Roman (2020): Max Planck PhDnet Survey Report 2019, München.

Paulitz, Tanja/Goisauf, Melanie/Zapusek, Sarah (2016): Lebenspraxis Wissenschaft? Von der praktischen Sperrigkeit des Work-Life-Balance-Konzepts im wissenschaftlichen Feld, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 41 (3), S. 319-337.

Peukert, Carsten/Jacobi, Lara/Lienig, Tim/Taylor, Stephanie/Novakovic, Nina/Kuhl, Theresa/Runge, Alexandra/Narasimhan, Khausik/ Härtel, Marlene/Amend, Anna-Lena/Nagel, Maike (2020): Helmholtz Juniors. Survey Report 2019, Berlin.

Purtschert, Patricia/Meyer, Katrin (2010): Die Macht der Kategorien. Kritische Überlegungen zur Intersektionalität, in: Feministische Studien, 28(1), S. 130-142.

Ramm, Michael/Multrus, Frank/Bargel, Tino/Schmidt, Monika (2013): Studiensituation und studentische Orientierungen. 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, Berlin.

Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftler*innen, in: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden: Springer VS, S. 241-256.

Rogge, Jan-Christoph (2017): Karrierewege und -orientierungen in Wirtschaft und Wissenschaft im Vergleich – Ausdifferenzierung vs. Zuspitzung?, in: WSI-Mitteilungen, 70(5), S. 364-371.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2019): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an den Sächsischen Hochschulen. Antwort der Sächsischen Staatsregierung auf die kleine Anfrage des Abgeordneten René Jalaß (DIE LINKE). Drs. 6/12205, Az: L-1053/4/32-2018, Dresden.

Schraudner, Martina/Hochfeld, Katharina/Striebing, Clemens (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Kurzbericht, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2019a): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2019b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2018, Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020a): Bildung und Kultur. Finanzen der Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.5, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020b): Finanzen und Steuern. Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, Fachserie 14, Reihe 3.6, Wiesbaden.

Supik, Linda (2017): Statistik und Diskriminierung, in: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökcen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: Springer VS, S. 191-207.

Vogel, Berthold/Pfeuffer, Andreas (2016): Amtsethos oder Job? Zum Arbeitsbewusstsein im öffentlichen Dienst, in: WSI-Mitteilungen, 69(7), S. 513-520.

Winterhager, Nicolas/Birner, Nadine/Bogenstahl, Christoph/Krabel, Stefan (2017): Bestand, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase. Begleitstudie B1 zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017, Berlin.

Würmann, Cord (2015): Lehrbeauftragte. Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Wolter, Andrä (2014): Eigendynamik und Irreversiblität der Hochschulexpansion, in: Banscherus, Ulf/Bülow-Schramm, Margret/Himpele, Klemens/Staack, Sonja/Winter, Sarah (Hrsg.): Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion: eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem, Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 19-38.

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack

erarbeitet von: Dr. Ulf Banscherus (TU Berlin) und Mitarbeiter*innen

Redaktion: Sonja Bolenius und Sabine Westphal

November 2020

