



DGB-Hochschulreport – Ausgewählte Ergebnisse im Überblick

12.11.2020

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Sonja Bolenius
Referatsleiterin Hochschul- und
Wissenschaftspolitik

Telefon: 030 24060-332
Telefax: 030 24060-410

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Inhalt

Zentrale Befunde der Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND“	3
Zentrale Befunde der Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG AN HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN. EXPANSION UND WETTBEWERB IM SPIEGEL DER AMTLICHEN STATISTIK“	7
Forderungen des DGB.....	8

Der Deutsche Gewerkschaftsbund legt mit seiner Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND“ aktuelle Zahlen zu den Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten vor. Befragt wurden die hauptberuflich beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (ohne Pflegepersonal) sowie das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb einer W2-Professur (der sogenannte „akademische Mittelbau“). Beschäftigte, die sich noch in Ausbildung befanden, wurden nicht in die Befragung einbezogen. Die Erhebung ist am 23. September 2019 gestartet und lief bis zum 26. November 2019.

An der Online-Befragung nahmen Beschäftigte von 31 Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen wie Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen) sowie von 24 Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften in acht Bundesländern teil.

Insgesamt konnten 10.549 Fragebögen in die Analyse einbezogen werden – 5.707 Fragebögen von Wissenschaftler*innen und 4.842 Fragebögen von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Die fragebogengestützte Online-Befragung der Hochschulbeschäftigten erfolgte zu folgenden Themenfeldern:

- Bewertung der Qualität der Arbeit an Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten (mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“)
- Befristung
- Arbeitszeit und Vereinbarkeit
- Arbeitsintensität und Überstunden
- Einkommen und zu erwartende Altersabsicherung

Sie umfasst auch Angaben zu Fragen der eigenen Qualifikation, Lehrtätigkeit, Sozialleistungen des Arbeitgebers sowie Entwicklungsperspektiven.

Damit liegen aktuelle und verlässliche Angaben darüber vor, wie die Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen von den Beschäftigten selbst wahrgenommen werden.

Die Befragung wird von einer Sekundäranalyse der amtlichen Statistik flankiert, die neben den hauptberuflichen auch die nebenberuflichen Beschäftigten an Hochschulen sowie die Beschäftigungssituation an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Zeitraum 2002 bis 2018 in den Blick nimmt: „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG AN HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN. EXPANSION UND WETTBEWERB IM SPIEGEL DER AMTLICHEN STATISTIK“.

Zentrale Befunde der Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND“

Bewertung der Arbeitsqualität

Sowohl die befragten Wissenschaftler*innen als auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bewerten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter als die zum Vergleich herangezogenen Gruppen: alle Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss und Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Die durchschnittliche Bewertung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland liegt auf der Skala des DGB-Index Gute Arbeit mit 63 von 100 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Der Wert für die befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen liegt mit 54 Indexpunkten noch darunter. Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beklagen insbesondere die zu hohe Arbeitsbelastung, die unbefriedigende Einkommenssituation, zu geringe oder fehlende Sozialleistungen sowie fehlende Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss in Deutschland kommen bei der Bewertung ihrer Arbeitsqualität im Durchschnitt auf 65 von 100 Indexpunkten und liegen damit im oberen Mittelfeld. Der Durchschnittswert der befragten Wissenschaftler*innen an Hochschulen ist deutlich schlechter. Mit 55 Indexpunkten weist diese Gruppe eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf. Von den befragten Wissenschaftler*innen wird insbesondere der hohe Arbeitsdruck inklusive zahlreicher Überstunden sowie die ausufernde Befristungspraxis als sehr belastend erlebt.

Befristung

Die Sekundäranalyse der amtlichen Daten zeigt, 2018 waren 67,9 Prozent aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (inkl. Professor*innen) an Hochschulen befristet beschäftigt. Wissenschaftler*innen mit 74,5 Prozent deutlich häufiger als Wissenschaftler mit 63,6 Prozent. Von den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) waren 21,4 Prozent befristet beschäftigt. Befristung ist damit an Hochschulen bei allen Beschäftigtengruppen weit überdurchschnittlich verbreitet. Das IAB-Betriebspanel hat für alle abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Deutschland im Jahr 2017 einen Befristungsanteil von 8,3 Prozent ausgewiesen.

Im Rahmen der Befragung zum DGB-Hochschulreport gaben 78 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen und 16 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an, dass sie befristet beschäftigt sind.

Im Durchschnitt hatten die befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen an ihrer aktuellen Hochschule zum Zeitpunkt der Befragung (Herbst 2019) bereits drei befristete Arbeitsverträge. Den ersten befristeten Arbeitsvertrag an der aktuellen Hochschule hatte etwas mehr als jede*r dritte Wissenschaftler*in. Jede*r Fünfte hatte schon zwei Arbeitsverträge und jede*r sechste Wissenschaftler*in den dritten befristeten Arbeitsvertrag. Mehr als jede*r vierte wissenschaftliche Beschäftigte hat sogar bereits vier oder mehr befristete Arbeitsverträge an der aktuellen Hochschule. Die befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben im Durchschnitt bereits 2,7 Arbeitsverträge mit ihrer aktuellen Hochschule geschlossen.

Die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit belastet die betroffenen Beschäftigten stark und führt beim Kriterium Beschäftigungssicherheit zu Bewertungen, die (mit durchschnittlichen Werten unter 50 von 100 möglichen Indexpunkten) in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Dies gilt sowohl für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch für die Wissenschaftler*innen. Die Befristungsdauer spielt dabei kaum eine Rolle, es ist die Befristung selbst, die zu großen Belastungen führt.

Befristung auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Eine erste Evaluation der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) von Freya Gassmann hat Anfang 2020 auf Grundlage einer Analyse von Stellenausschreibungen gezeigt, dass sich die durchschnittliche Vertragsdauer von angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 24 Monaten in den Jahren vor der Novellierung auf 28 Monate seit der Novellierung des WissZeitVG verlängert hat. Der Befristungsanteil selbst ist jedoch nicht gesunken.

Der DGB-Hochschulreport bestätigt, dass die Auswirkungen der Gesetzesnovelle begrenzt bleiben. Im Durchschnitt lag die Vertragslaufzeit der befragten drittmittelbeschäftigten Wissenschaftler*innen bei 30,5 Monaten. Zu viele Verträge haben nach wie vor eine kürzere Laufzeit als die Drittmittelprojekte selber. Dies betrifft 33 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten auf einer drittmittelfinanzierten Projektstelle mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr sowie 23 Prozent der Projektstellen mit Laufzeiten zwischen 1 bis 2 Jahren. Selbst bei Verträgen die länger als 3 Jahre laufen weichen noch rund 10 Prozent der Verträge von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab.

Die Verträge der befragten Wissenschaftler*innen, die zur eigenen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion beschäftigt werden, hatten im Durchschnitt eine Laufzeit von 31 Monaten. Postdocs (ohne auf Zeit Verbeamtete) hatten im Durchschnitt Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 35,5 Monaten. Besonders problematisch ist für diese Gruppe die Angemessenheit der Vertragslaufzeit in Bezug auf das Qualifizierungsziel. Der DGB-Hochschulreport zeigt: Je kürzer die Vertragslaufzeit, desto höher der Anteil der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten mit Qualifizierungsstelle, die angeben, dass diese Zeit nicht ausreicht, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Die entscheidende Wegmarke stellt den Angaben der Befragten zufolge eine Vertragslaufzeit von über 3 Jahren dar. Bei einer kürzeren Laufzeit halten mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Promotionsstellen und annähernd zwei Drittel der Postdocs das Qualifizierungsziel innerhalb der vorgegebenen Befristungsdauer für nicht erreichbar. Erschwerend kommt hinzu, dass beide Gruppen den größeren Teil ihrer Qualifizierungsarbeit außerhalb der bezahlten Arbeitszeit – also als unbezahlte Überstunden – erbringen. Und dies unabhängig davon, ob die Qualifizierung auf einer Teilzeit- oder einer Vollzeitstelle erfolgt.

Den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bereitet es große Probleme, dass dauerhaft erforderliche Stellen, z. B. für die Studiengangskoordination, immer wieder nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für 2 Jahre befristet besetzt werden. Die Herausnahme dieser Beschäftigtengruppe aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG scheint zum Teil zu einer Verlagerung der befristeten Beschäftigung in den Geltungsbereich des TzBfG, und hier vor allem zu einer extensiven Nutzung der sachgrundlosen Befristung, geführt zu haben. So geht den Hochschulen viel Kompetenz, aber auch Motivation, verloren.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit

46 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen und 34 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten in Teilzeit. Damit liegen die Teilzeitquoten für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und besonders für die Wissenschaftler*innen deutlich höher als die Teilzeitquote aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, die im Jahr 2019 bei 29,2 Prozent lag. Mehr

als die Hälfte der Wissenschaftler*innen hat angegeben, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde oder dass ihre Qualifizierungsstelle generell nur als Teilzeit zu haben war. Dies deutet auf einen hohen Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung von Wissenschaftler*innen an Hochschulen hin.

Besonders prekär ist die auffällige Verbindung von Teilzeit und Befristung: Wissenschaftler*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind deutlich seltener teilzeitbeschäftigt als die befristet Beschäftigten (21 gegenüber 53 %). Auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind befristet Beschäftigte (46 %) im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten (32 %) überproportional in Teilzeit tätig. Gelingt es nicht unmittelbar zum Vertragsende eine Anschlussbeschäftigung zu finden, bedeutet das für die betroffenen Beschäftigten in der Regel, dass die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung den Lebensbedarf nicht decken können.

29 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen und 38 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern. An der Pflege von Angehörigen sind 6 Prozent der Wissenschaftler*innen und 15 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beteiligt. Sowohl Wissenschaftler*innen als auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben „oft“ oder „sehr häufig“ Probleme, die Kinderbetreuung oder Beteiligung an der Pflege von Angehörigen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Besonders betroffen sind Wissenschaftlerinnen.

Auch bei den Hochschulbeschäftigten zeigen sich die bekannten traditionell geprägten Geschlechterarrangements, in denen erwerbstätige Frauen deutlich mehr Sorgearbeit leisten als Männer. Dies drückt sich auch in der höheren Teilzeitquote und den von den weiblichen Hochschulbeschäftigten in der Befragung genannten Gründen für Teilzeit aus. Frauen führen wesentlich häufiger familiäre und persönliche Verpflichtungen an als Männer.

Arbeitsintensität und Überstunden

2019 haben die Arbeitnehmer*innen in Deutschland rund 969 Millionen bezahlte und ca. 957 Millionen unbezahlte Überstunden geleistet. Der DGB-Index Gute Arbeit 2016 hat einen deutlichen Zusammenhang von ständiger Erreichbarkeit und Länge der Arbeitszeiten mit der Belastungssituation der Beschäftigten aufgezeigt. Diese Ergebnisse bestätigen sich auch für die Hochschulbeschäftigten. Bei allen befragten Beschäftigtengruppen fällt die Bewertung der Arbeitsintensität im Durchschnitt so kritisch aus, dass sie in den Bereich schlechter Arbeit fällt.

78 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart und leisten dabei durchschnittlich rund 10 Überstunden pro Woche. Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto höher die Zahl der Überstunden. Wissenschaftler*innen mit Teilzeitstellen leisten durchschnittlich ein Viertel bis ein Drittel mehr Arbeitsstunden als im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen machen deutlich mehr Überstunden als unbefristet Beschäftigte, dies betrifft insbesondere die Wissenschaftler*innen auf Qualifizierungsstellen.

Von den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten 61 Prozent länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt liegt die Anzahl der Überstunden dieser Beschäftigten bei 3,2 Stunden pro Woche. Bei 76 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten und 68 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist die Arbeitsmenge der häufigste Grund für Überstunden. 17 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und 40 Prozent der Wissen-



schaftler*innen begründen die Mehrarbeit mit der an sie gerichteten Erwartung. 37 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung geben Spaß an der Arbeit als Begründung an, bei den Wissenschaftler*innen lag dieser Anteil bei 43 Prozent (zu dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich).

In Bezug auf die Bewältigung des Arbeitspensums gibt über die Hälfte aller befragten Beschäftigten an, sehr häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen und sich dadurch stark belastet zu fühlen.

Dass die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung so hoch ist, dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass die Entwicklung des Personalbestands in diesem Bereich nicht mit dem Anstieg der Studierendenzahl und der wissenschaftlichen Beschäftigten (haupt- und nebenberuflich) Schritt gehalten hat, wie die Sekundäranalyse auf Grundlage der amtlichen Statistik zeigen konnte.

Einkommen und zu erwartende Altersabsicherung

Ein auskömmliches Einkommen ist aus Beschäftigtensicht ein wichtiges Kriterium zur Bewertung der Arbeitsbedingungen. Die Einkommenshöhe entscheidet wesentlich über Lebensstandard und Lebenschancen. Im Einkommen drückt sich schließlich auch eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit aus.

Die Bewertung des Einkommens fällt für alle befragten Beschäftigungsgruppen an Hochschulen sehr kritisch aus. 29 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten hat angegeben, dass das Einkommen nicht (3 %) bzw. gerade so (26 %) ausreicht. Dabei wird ein Zusammenhang mit dem hohen Anteil an Teilzeitstellen deutlich. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegen die Anteile der Beschäftigten, die angegeben haben, dass das Einkommen nicht (7 %) bzw. gerade so (40 %) ausreicht, sogar noch höher. In mehreren Kommentaren wurde zudem darauf hingewiesen, dass das Einkommen in der Befragung nur als ausreichend bewertet wurde, da es ein hohes Partner*inneneinkommen gibt.

Analog zur Einschätzung des Einkommens sind auch die kritischen Erwartungen bezüglich der zu erwartenden Altersabsicherung hauptsächlich auf drei Faktoren zurückzuführen: den Erwerbsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit), den beruflichen Status (Angestellte*r vs. Beamt*innen) und die Laufbahnklasse (einfacher und mittlerer Dienst vs. höherer Dienst und gehobener Dienst).

Zentrale Befunde der Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG AN HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN. EXPANSION UND WETTBEWERB IM SPIEGEL DER AMTLICHEN STATISTIK“

Sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Pflege) hat eine deutliche Expansion der Beschäftigtenzahlen stattgefunden. Besonders stark ist die Gruppe des nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals angewachsen, was insbesondere auf die starke Expansion bei den Lehrbeauftragten und den wissenschaftlichen Hilfskräften zurückzuführen ist.

Besonders stark gewachsen sind also die atypischen Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen: 1. Lehraufträge auf strukturell werkvertragsähnlicher Basis und 2. studentische und wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten, die ganz überwiegend außerhalb tarifvertraglicher Regelungen stattfinden. Ein wachsender Anteil der Aktivitäten in Lehre und Forschung an den Hochschulen wird somit nicht nur zu vergleichsweise geringen Stundenlöhnen, sondern weitgehend auch ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung – insbesondere durch die Arbeitslosen- und Rentenversicherung – erbracht.

2018 wurde fast ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen aus Drittmitteln finanziert. An diesem Grundprinzip einer zeitlich befristeten wettbewerblichen Mittelverteilung hat sich auch nach der Entfristung der Exzellenzinitiative im Rahmen der Exzellenzstrategie grundsätzlich nichts geändert.

Nicht zu Letzt infolge des hohen Befristungsanteils stehen insbesondere jüngere Wissenschaftler*innen aufgrund der kontinuierlichen Konkurrenzsituation mit ihren Kolleg*innen um eine mögliche Stellenverlängerung unter einem erheblichen Leistungsdruck. 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.

Besonders auffällig hinsichtlich der Verbreitung von Teilzeitarbeit an Hochschulen ist das Geschlechterverhältnis: während der Teilzeitanteil bei weiblichen Beschäftigten im Jahr 2018 im Wesentlichen auf dem (hohen) durchschnittlichen Niveau aller Branchen lag, hatten an den Hochschulen auffällig viele Männer Teilzeitverträge. 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.

Auch an den Standorten der vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeitet rund ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit und ist die Laufzeit von etwa der Hälfte der Verträge befristet. Der Umfang unbezahlter Mehrarbeit und der seitens der Beschäftigten erlebte Leistungsdruck scheinen noch stärker ausgeprägt zu sein als an den Hochschulen.

Forderungen des DGB

1. Daueraufgaben müssen auf Dauerstellen erbracht werden. Dies gilt sowohl für die Beschäftigungsbereiche der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch für die in Forschung und Lehre tätigen Wissenschaftler*innen. Die Chance, im Rahmen des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken“ eine entsprechende Entfristungsoffensive einzuleiten, wurde vertan. In den Verpflichtungserklärungen der Länder fehlen bis auf wenige positive Ausnahmen verbindliche Zielvorgaben und messbare Kriterien für Dauerstellen. Hier muss dringend nachgesteuert werden.
2. Auch Forschung ist eine Daueraufgabe der Hochschulen. Sie ist überwiegend auf Dauerstellen zu erbringen unabhängig davon, ob die Finanzierung (zeitweise) aus Mitteln Dritter erfolgt. Die Gesetzgeber in Bund und den Ländern müssen dafür Sorge tragen, dass die Vergabe von Drittmitteln nicht an Befristungsvorgaben gebunden werden darf.
3. Die sachgrundlose Befristung muss abgeschafft werden. Dauerhafte Aufgaben in Technik, Verwaltung, Bibliotheken, Laboren etc. dürfen nicht immer wieder auf 2 Jahre nach TzBfG sachgrundlos befristet besetzt werden.
4. Auch an den Hochschulen muss die Vollzeitstelle als Regelarbeitsverhältnis durchgesetzt werden, um den hohen Anteil unbezahlter Überstunden zu bekämpfen. Dies gilt ohne Ausnahme auch für wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse.
5. Dem Thema Personalentwicklungskonzepte muss seitens der Hochschulen sehr viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dazu gehören dauerhafte Perspektiven für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs, genauso wie Entwicklungsperspektiven für Beschäftigte in Technik, Verwaltung, Bibliotheken und Laboren.
6. Die Hochschulen sind aufgefordert, Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskompetenzen von Beschäftigten mit Personalverantwortung sowie zur Verbesserung des Arbeitsklimas/ des sozialen Miteinanders einzuleiten. Die Befragungsergebnisse zeigen diesbezüglich einen großen Handlungsbedarf.
7. Die betrieblichen Sozialleistungen inklusive der Angebote zur Altersvorsorge müssen an den Hochschulen dringend ausgebaut und auch besser bekannt gemacht werden. Insbesondere müssen die Rahmenbedingungen durch die Politik so ausgestaltet werden, dass auch befristet Beschäftigte Zugang zu entsprechenden Leistungen erhalten und das erworbene Ansprüche (auch über Landesgrenzen hinweg) mitgenommen werden können.
8. Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist zu unbestimmt geblieben. Im WissZeitVG müssen eine Reihe von Präzisierungen erfolgen:
 - Klarstellung, was eine zulässige Qualifizierung im Sinne des Gesetzes ist, typischerweise die Promotion bzw. eine promotions-äquivalente künstlerische Qualifikation.
 - Das Gesetz muss darüber hinaus klarstellen, welche Mindestvertragsdauer dem Erreichen eines Qualifizierungsziels angemessen ist. Die Angemessenheit dieser

Vertragslaufzeiten muss regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 153f.) hat auf Grundlage verschiedener Studien eine durchschnittliche Promotionsdauer zwischen 3,5 und 4,5 Jahren ermittelt. Die verbreiteten 3 Jahre Vertragslaufzeit reichen in den meisten Fächern weder für die Promotion noch für eine Qualifizierung auf eine Professur in der Post-Doc-Phase.

- Darüber hinaus soll ergänzend vorgesehen werden, dass mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Promotion der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen sollen. Eine Betreuungsvereinbarung ist verbindlich vorzusehen.
- Promovierte Wissenschaftler*innen sind in der Regel unbefristet auf Vollzeitstellen zu beschäftigen. Ausnahmen von dieser Regel sollen nur dann erlaubt sein, wenn der befristeten Beschäftigung eine verbindliche Beschäftigungsperspektive zu Grunde liegt, beispielsweise ein verbindlicher Tenure-Track.
- Die Erweiterung der zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (sogenannte „familien-politische Komponente“) sowie bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (sogenannte „behinderten-politische Komponente“) muss umgewandelt werden in einen rechtsverbindlichen Verlängerungsanspruch der Beschäftigten. Die Vertragsverlängerung aus den genannten Gründen darf nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen.
- Für die Drittmittelbefristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss die Kopplung an die Projektlaufzeit verbindlich ausgestaltet werden. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass unbenommen der bestehenden „Soll-Formulierung“ in erheblichem Umfang von der Option Gebrauch gemacht wird, Projekte in Teilprojekte zu gliedern und auf dieser Grundlage verkürzte Vertragslaufzeiten zu begründen. Diese rechtsmissbräuchliche Beschäftigung von Projektmitarbeiter*innen mit einer Beschäftigungslaufzeit, die nicht der Projektlaufzeit entspricht, ist durch Änderung der Soll-Bestimmung in eine Muss-Bestimmung entgegenzutreten.
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben wie alle überwiegend in der Lehre beschäftigten Mitarbeiter*innen sollen explizit aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herausgenommen werden, da sie nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt werden.