



---

## Sachstand

---

### **Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation**

Innovation durch Fluktuation

**Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation**

Innovation durch Fluktuation

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 061/22  
Abschluss der Arbeit: 12. September 2022  
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung und Forschung

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Begriffliche Abgrenzung</b>	<b>5</b>
2.1.	Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz	5
2.2.	Innovation	5
<b>3.</b>	<b>Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Ausgewählte Studien</b>	<b>9</b>
4.1.	Drop-Outs aus der Universität	10
4.2.	Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich	10
4.3.	Befristung in der wissenschaftlichen Karriere	12

## 1. Einleitung

Befristete Arbeitsverhältnisse sind in Deutschland im wissenschaftlichen Sektor sowohl an universitären als auch an nicht-universitären Forschungseinrichtungen weit verbreitet und werden seit Langem kontrovers diskutiert.

Die Möglichkeiten zu Befristungen gemäß WissZeitVG sind dabei wesentlich umfangreicher als laut Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).<sup>1</sup> Begründet werden weitreichende Befristungsregelungen u.a. damit, dass die personelle Fluktuation „notwendiges Element der Funktionsfähigkeit einer wissenschaftlichen Einrichtung“ sei; die Innovationsfähigkeit der Wissenschaft werde durch kontinuierliche Nachwuchspflege und personelle Erneuerung gewährleistet.<sup>2</sup> Das Bundesverfassungsgericht hat schon 1996 in einem Beschluss zur Befristung von wissenschaftlichem Personal<sup>3</sup> festgestellt, dass eine generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses geeignet und auch erforderlich sei.<sup>4</sup> Dies sei im Sinne einer beruflichen Qualifikation zu sehen.

Es stellt sich allerdings die Frage, in welchem Umfang eine derartige Qualifikationsphase sinnvoll ist und ob es eine empirische Datenbasis zur Hypothese gibt, dass durch Befristung Innovation zu erreichen sei. Während es weitgehend unumstritten ist, dass eine Befristung bis zur erbrachten Promotion sinnvoll ist, da es sich um eine zeitlich klar begrenzte berufliche Qualifikationsphase handelt<sup>5</sup>, wird eine fortdauernde Befristung mit zunehmender wissenschaftlicher Tätigkeitslänge stärker in Frage gestellt<sup>6</sup>. Insbesondere wird kritisiert, dass eine vermeintlich angestrebte Habilitation als „Qualifikationsbegründung“ im Rahmen der Vorgaben des WissZeitVG

---

1 Vgl hierzu: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages: Befristung aufgrund wissenschaftlicher Qualifizierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz; 18. Juli 2022; WD 8 - 3000 - 049/22, WD 6 - 3000 - 048/22 049-22; <https://www.bundestag.de/resource/blob/908260/549570ae5c3a7b29f1fe7fae2d562f12/WD-8-049-22-WD-6-048-22-pdf-data.pdf>.

2 Vgl hierzu: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, BT-Drs. 10/2283, <https://dserver.bundestag.de/btd/10/022/1002283.pdf>.

3 BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996, 1 BvR 712/86 „Wissenschaftliches Personal“, zitiert nach juris – Rn. 111.

4 „Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 III GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muß einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich.“ (BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996, 1 BvR 712/86 „Wissenschaftliches Personal“, zitiert nach juris – Rn. 111)

5 d.h. wissenschaftlicher Nachwuchs im engeren Sinne

6 D.h. wissenschaftlicher Mittelbau

missbraucht werde.<sup>7</sup> Im internationalen Vergleich werden auch andere Hochschulsysteme praktiziert, die in deutlich geringerem Ausmaß auf befristete Mittelbaustellen abzielen.

Dem Anspruch, die sog. „Besten“ zu selektieren und Innovation zu fördern, steht gegenüber, dass Befristung als mit Abstand häufigster Grund dafür angegeben wird, die aktive Wissenschaft zu verlassen. In der vorliegenden Arbeit wird auf Studien eingegangen, die sich der Frage um die Rechtfertigung von Befristungspraktiken im internationalen Vergleich nähern.

## 2. Begriffliche Abgrenzung

### 2.1. Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Zum Thema „**Befristung aufgrund wissenschaftlicher Qualifizierung** nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ wurde ein Sachstand von den Wissenschaftlichen Diensten des Deutschen Bundestages verfasst. Hierin wird dargestellt, wie die Qualifizierungsbefristung gemäß Wiss-ZeitVG geregelt ist.<sup>8</sup>

### 2.2. Innovation

Der Begriff **Innovation** ist von zentraler Bedeutung für die Bewertung von Lebensstandards, Fortschritt und Wirtschaftsleben. Dennoch ist sein Bedeutungsinhalt definatorisch nicht klar und der Begriff wird durchaus „diffus und unpräzise“ benutzt und häufig einfach mit „neu“ gleichgesetzt.<sup>9</sup>

Allerdings ist gerade eine Messbarkeit des Begriffs Innovation wichtig, weil darauf basierend Vergleiche beispielsweise zwischen Gesellschaftsgruppen/Ländern angestellt werden. Ein einheitliches Set an Messvariablen festzulegen erweist sich als schwierig; oftmals werden nur einzelne Aspekte von Innovation (z.B. Bruttoinlandsprodukt, BIP) betrachtet und dem Begriff Innovation gleichgesetzt.

---

7 Vgl. hierzu: T. Palm: „Arbeit in der Wissenschaft: Nur bei der Promotion ist es sinnvoll, Stellen zu befristen“; zeit.de vom 30. Mai 2022; <https://www.zeit.de/campus/2022-05/wissenschaft-arbeitsvertraege-befristung-forschung-universitaet/komplettansicht>

8 Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages: Befristung aufgrund wissenschaftlicher Qualifizierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Sachstand WD 8 - 3000 - 049/22, WD 6 - 3000 - 048/22 vom 18. Juli 2022; <https://www.bundestag.de/resource/blob/908260/549570ae5c3a7b29f1fe7fae2d562f12/WD-8-049-22-WD-6-048-22-pdf-data.pdf>.

9 König, Manfred. 2003. Konzept zur Sensibilisierung und Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen für die Anwendung/Nutzung neuer Techniken in KMU. Innovationsmanagement. <https://imi.hwg-lu.de/wp-content/uploads/2019/05/K%C3%B6nig-2001-Konzept-zur-Sensibilisierung-und-Qualifizierung.pdf>.

Laut dem von der OECD<sup>10</sup> und Eurostat<sup>11</sup> herausgegebenen „Oslo Manual 2018“ (Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation)<sup>12</sup> bezeichnet Innovation ein neues oder verbessertes Produkt oder Verfahren (oder eine Kombination davon), das sich erheblich unterscheidet von vergleichbaren früheren Produkten oder Prozessen. Um Innovation zu beschreiben, bedient man sich sogenannter **Innovationsindikatoren**. Diese sind ein statistisches Maß für ein Innovationsphänomen in der Gesellschaft an einem bestimmten Ort und zu einem bestimmten Zeitpunkt. Indikatoren müssen in der Regel korrigiert bzw. standardisiert werden (z.B. bezüglich Personenanzahl, Altersstrukturen, soziale Abhängigkeitsstrukturen, intellektuelles Niveau), um einen Vergleich zwischen verschiedenen Gesellschaftsgruppen zu ermöglichen.

Prinzipiell können sich diese Indikatorensets unterscheiden, je nachdem in welchem Sektor man sich bewegt; so wird Innovation im Bereich der universitären Forschung anders bewertet als im Dienstleistungssektor, in der produzierenden Wirtschaft oder in der Landwirtschaft. 2021 wurden Ergebnisse eines Projekts, „**Indikatoren für die Messung von Forschung, Entwicklung und Innovation**“ publiziert, in denen zahlreiche für die Forschung relevante Indikatoren vorgestellt und analysiert wurden.<sup>13</sup> Beispiele für derartige Teilindikatoren sind: Patente (die in der Wirtschaft anders zu bewerten und gewichten sind als in der Wissenschaft), Ausgründungsrate, Publikationen, Kooperationen, internationale Netzwerke, Zitate, finanzielle Aufwendungen, Drittmittel, Personalbezogene Indikatoren, Projektdauer, Projekterfolgsraten, Wissenstransferleistungen, internationale Rankings.

Einen globalen Innovationsindex, der nicht spezifisch ist für einen bestimmten Sektor, wurde z.B. im „Global Innovation Index 2021“ vorgestellt.<sup>14</sup> Der Index umfasst rund 80 Indikatoren, darunter Maßnahmen zum politischen Umfeld, zur Bildung, zur Infrastruktur und zur Wissensbildung jeder Volkswirtschaft. In Europa steht laut diesem Index die Schweiz an erster Stelle, gefolgt von Schweden und Großbritannien; Deutschland liegt im Mittelfeld:

---

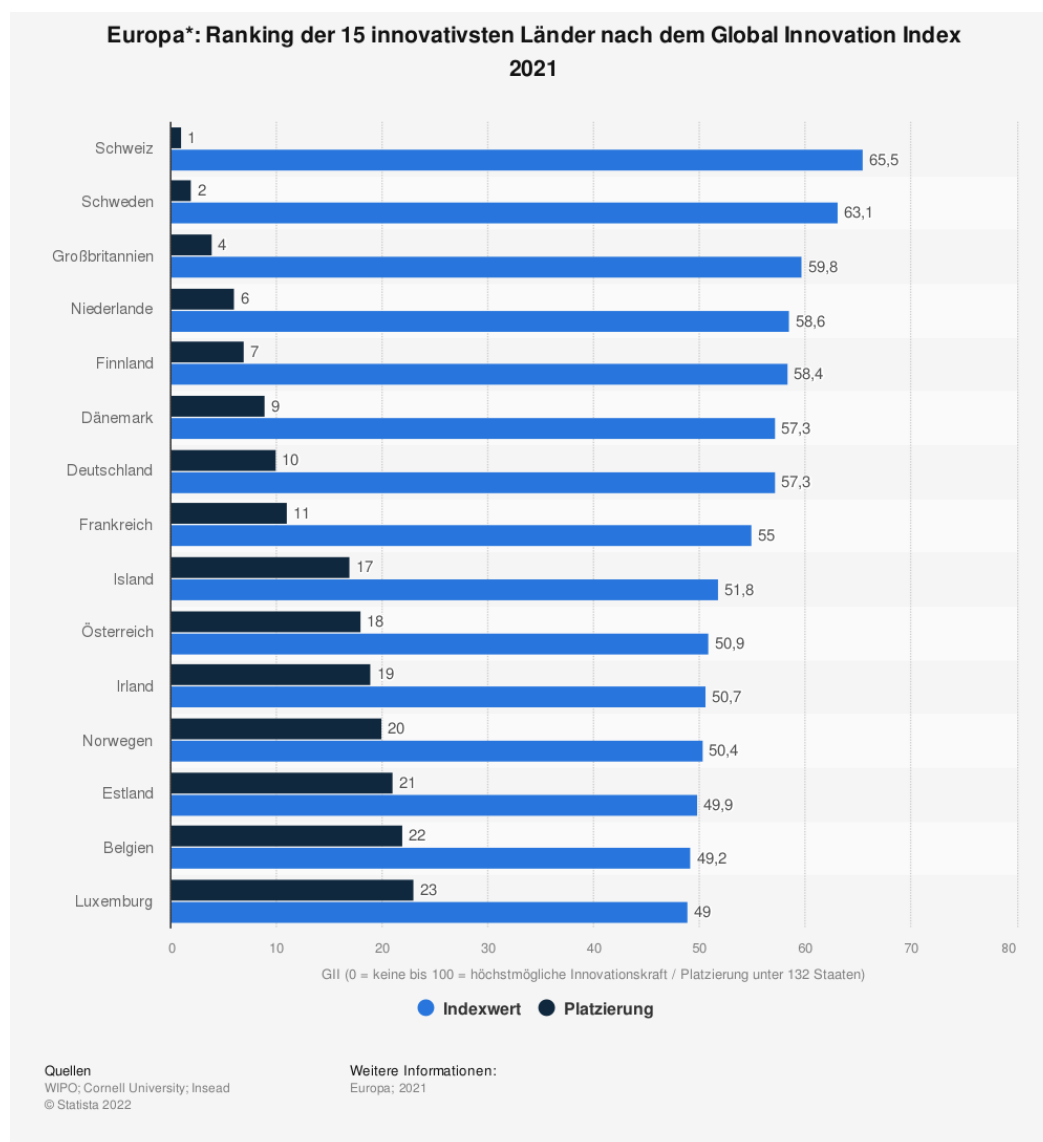
10 Organisation for Economic Co-operation and Development; <https://www.oecd.org/germany/>.

11 <https://ec.europa.eu/eurostat>.

12 OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>; <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264304604-en.pdf?expires=1662369037&id=id&ac-name=ocid177634&checksum=85935CE760A1406B1157D4182D8A7C0A>.

13 Kladroba, A. et al: Indikatoren für die Messung von Forschung, Entwicklung und Innovation; ISBN 978-3-658-32885-6; <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-32886-3.pdf>.

14 [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_gii\\_2021.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf).



### 3. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)

In regelmäßigen Abständen erscheint der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN). Der aktuelle, vierte BuWiN wurde am 19. Februar 2021 publiziert.<sup>15</sup> Erstellt wurde der Bericht von einem wissenschaftlichen Konsortium unter der Leitung des Instituts für Innovation und Technik (iit). Dem Konsortium gehören auch Vertreter des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF), des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), des International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel), des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

15 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.

(DZHW) sowie des Statistischen Bundesamts (Destatis) an. Der Bericht enthält statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zu Qualifizierungsbedingungen in der Promotionsphase, zu Übergängen in die Qualifizierung sowie zu Karrierewegen und beruflichen Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion.

Ein Kapitel widmet sich der Frage der Befristungen. Der Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (unter 45 Jahren, ohne Professoren) auf Zeit an Hochschulen betrug zuletzt (2018) 92 %. Die nachfolgende Grafik ist der Publikation entnommen und schlüsselt den prozentualen Anteil an befristeten Stellen an Hochschulen nach Alter und Geschlecht auf:

**Tab. B16: Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (unter 45 Jahren, ohne Professor/inn/en) auf Zeit an Hochschulen im Zeitverlauf (2005 bis 2018) nach Altersgruppen und Geschlecht (in %)**

	2005	2010	2015	2018
	in %			
Insgesamt	86	93	93	92
Weiblich	87	93	93	92
Männlich	86	92	93	92
Unter 35 Jahren	92	98	98	98
Weiblich	92	98	98	98
Männlich	93	98	99	99
Zwischen 35 und 45 Jahren	75	79	80	77
Weiblich	77	82	82	79
Männlich	74	77	78	76
n <sup>1</sup>	101.318	138.948	156.627	167.777

<sup>1</sup> Die n-Werte beziehen sich auf das gesamte hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal (ohne Professorinnen und Professoren) bis einschließlich 44 Jahre an Hochschulen im entsprechenden Berichtsjahr.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden

Die Gewerkschaft GEW hält dieses Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen nicht für angemessen: „Die GEW vertritt die Position, dass ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im Mittelbau der Hochschulen anzustreben sei,



indem der Anteil unbefristeter Stellen erhöht wird.“<sup>16</sup> Dahingegen wird in der „Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten“ von der Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands die Position vertreten, dass die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches Personal überwiegen müsse und nur so wissenschaftliche Qualifizierung sichergestellt werden könne.<sup>17</sup> Allerdings werden keine prozentualen Mindest-Vorgaben gemacht bzw. auf empirische Belege verwiesen, inwiefern andere Modelle (beispielsweise eine weitergehende Entfristung im Lehrsektor) sich kontraproduktiv auswirken würde.

Eine Korrelationsanalyse mit innovations-abhängigen Indikatoren findet sich in dem Bericht nicht.

#### 4. Ausgewählte Studien

Einzelpersonen des akademischen Mittelbaus haben ein Interessennetzwerk (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, NGAWiss) gegründet. Auf den Internetseiten dieses Zusammenschlusses finden sich Hinweise zu Veröffentlichungen, die sich mit der Thematik von Befristung im akademischen Sektor beschäftigen.<sup>18</sup> Zwei hier gelistete Studien werden untenstehend (Kapitel 5.2 und 5.3) vorgestellt.

Basierend auf einem durch das BMBF von 2010-2013 geförderten Projekt widmet sich ein 2016 erschienener Sammelband „Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität“ der Frage, warum Akademiker wissenschaftliche Karrieren beenden. Anhand von Personaldaten von 18 Universitäten werden die Arbeitswege und Ausstiegsgründe nachgezeichnet. Die Darstellungen basieren auf Online-Befragungen und Interviews.<sup>19</sup> Ausgewählte Ergebnisse werden nachstehend dargestellt.

**Eine Korrelationsanalyse oder gar eine Analyse eines kausalen Zusammenhangs zwischen Innovationsindikatoren und Befristungspraktiken in einem Hochschulsystem konnten im Zuge der vorliegenden Arbeit nicht gefunden werden.** Deutschland zeigt im internationalen Vergleich eine ausgeprägte Befristungspraxis, die deutlich über die Promotionsphase hinausreicht, was sich laut der nachfolgend ausgewählten Studien für andere Länder - sowohl innerhalb Europas als auch im Vergleich zu den USA - nicht belegen lässt.

---

16 Ebd. Mit Verweis auf: 6 GEW (2019): Uni-Kanzlerinnen und -Kanzler haben die Zeichen der Zeit nicht erkannt; <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-uni-kanzlerinnen-und-kanzler-haben-die-zeichen-der-zeit-nicht-erkannt/>;

17 Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten; [https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017\\_-\\_2010/20190919\\_Bayreuther\\_Erklärung\\_der\\_Universitätskanzler\\_final.pdf](https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklärung_der_Universitätskanzler_final.pdf).

18 <https://mittelbau.net/positionen/leseempfehlungen-2/>.

19 Sigrid Metz-Göckel: Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung : eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität; 2016; ISBN 978-3-8474-0129-2.

---

In einem Interview mit „Zeit Campus“ zum Thema befristeter Stellen im Wissenschaftssektor bemerkt der Professor für Wissenssoziologie an der Universität Jena, T. Reitz, auf die Frage, ob Wissenschaft ohne Befristungen innovativ sein könne, dass bei unbefristet angestellten Professoren man auch nicht befürchten müsse, dass keine Innovation mehr erfolge. Es sei eher umgekehrt so, dass vielen der Stress der Existenzsicherung keine Energie mehr lasse, Neues zu entdecken. Das System profitiere in der Tat, wenn regelmäßig junge Leute hinzukämen. Aber es sei ein größerer Gewinn, wenn die Wissenschaftler darüber hinaus auch vergleichsweise verlässliche Rahmenbedingungen vorfinden würden.<sup>20</sup>

#### 4.1. Drop-Outs aus der Universität

In dem Sammelband „Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität“ findet sich ein Artikel „Auf den Spuren der wissenschaftlichen Drop-Outs“, in dem die Autoren u.a. der Frage nachgehen, „inwiefern die befristete und teilzeitige Beschäftigung in ihrer Kumulation für die Ausstiege und Wechselbewegungen der jungen Wissenschaftler/innen mitverantwortlich ist oder war“.<sup>21</sup> Dabei ergibt sich aus den Befragungen junger Akademiker, dass die Befristung ein gewichtiger Grund für das Verlassen einer akademischen Karriere ist:

„Die gegenwärtige Entwicklung zur unternehmerischen Hochschule forciert die Kosten-Nutzen-Kalkulation und beeinflusst maßgeblich die Situation des Mittelbaus, denn die Komponenten aus denen sich die wissenschaftliche Tätigkeit zusammensetzt, verschieben sich hin zu mehr Konkurrenz, Marktabhängigkeit und verstärkter Drittmittelinwerbung. Im Grunde gäbe es keinen Mittelbau mehr für Forschung, sondern einen Service-Unterbau und einen professoralen Überbau, beschreibt ein Interviewpartner die aktuelle Situation im Mittelbau. Die Einwerbung zusätzlicher Ressourcen erfordert für ihre Verwaltung und Abwicklung Zeit und Detail-Expertise und lässt Arbeitsverdichtungen entstehen, die für den Mittelbau Alternativen attraktiver machen. Die prekären Bedingungen, mit denen die überwiegende Mehrheit dem Mittelbau konfrontiert ist, veranlassen Individuen, ständig nach Alternativen zu suchen.“<sup>22</sup>

#### 4.2. Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich

In der Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ erschien 2016 ein Artikel mit dem Titel „Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit

---

20 T. Palm: „Arbeit in der Wissenschaft: Nur bei der Promotion ist es sinnvoll, Stellen zu befristen“; zeit.de vom 30. Mai 2022; <https://www.zeit.de/campus/2022-05/wissenschaft-arbeitsvertraege-befristung-forschung-universitaet/komplettansicht>.

21 Ebd. Seite 195.

22 Ebd. Seite 195.

Frankreich, England, den USA und Österreich“.<sup>23</sup> Hierin werden die Besonderheiten Deutschlands im Vergleich zu anderen Ländern hinsichtlich der Lage des Hochschullehrernachwuchses dargestellt. Dies sind die Länder Frankreich, USA und Großbritannien, die hinsichtlich ihrer Innovationsleistung weltweit durchaus führende Rollen spielen.

Tatsächlich erbringen berufene Professoren - und damit die vorwiegend entfristete Gruppe an Universitäten - durchschnittlich nur ca. 40 Prozent der Lehre. Auf die Mittelbauangehörigen - zum überwiegenden Teil befristet - entfielen ca. 41 Prozent und auf nebenberuflich Tätige ca. 19 Prozent.<sup>24</sup> Kritisch wird hierzu bemerkt: „Das Gros der universitären Lehre wird in Deutschland heute von promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den sog. Postdocs, und zu einem nicht unerheblichen Teil sogar von Doktoranden getragen, also von Lehrkräften ohne formelle `Lehrbefugnis“.

Weiter argumentiert der Autor, dass es historisch sicherlich sinnvoll gewesen sei, dass die vergleichsweise kleine Zahl der nicht auf Professuren berufenen Wissenschaftler an Universitäten (größtenteils Privatdozenten) als „wissenschaftlichen Nachwuchs“ nicht fest beschäftigt worden sind. Allerdings sei vor dem Hintergrund des massiven Anstiegs der Anzahl promovierender, promovierter und habilitierter Akademiker es mindestens erklärungsbedürftig, warum an der Befristung festgehalten werde. Kreckel vergleicht in seiner Studie die Hochschulsysteme von Frankreich, Deutschland, den USA und Großbritannien.

Hierbei verweist er auf die Schwierigkeit der je nach Land sehr unterschiedlichen **hochschulstatistischen Zählweisen**: Teilweise werden Kopffzahlen verwendet, andere wiederum geben Vollzeitäquivalente an, berücksichtigen nur Vollzeitpersonal, zählen auch Doktoranden zu Qualifikationsstellen für wissenschaftliches Personal oder zählen Promovenden grundsätzlich als Studierende. Auch haushaltsspezifische Zählweisen unterscheiden sich in Hinblick auf die Anrechnung von Drittmitteln. In der nachfolgenden Grafik soll diesen Problemen Rechnung getragen werden. Auffällig ist, dass im oberen Hochschullehrerbereich über die Länder hinweg Ähnlichkeiten bestehen und im Mittelbausektor lediglich Deutschland mit Blick auf die Befristungspraxis herausfällt (Abbildung „Wissenschaftliches Personal an (Forschungs-)Universitäten“). Zu beachten ist, dass die Daten aus den USA aus dem Jahr 2003 stammen, während diejenigen aus Frankreich, Deutschland und England sich auf die Jahre 2010 und 2011 beziehen. Während in Deutschland rund 27 % des wissenschaftlichen Personals unbefristete Arbeitsverhältnisse hat, sind dies in Frankreich und Großbritannien mehr als 70 %. Würde ein wesentlich höherer Lehrkraft/Studierenden- Schlüssel in Frankreich und Großbritannien vorliegen, könnte dies hierfür eine Erklärung sein. Laut Daten von Eurostat<sup>25</sup> betrug das Verhältnis von Studierenden zu Lehrpersonal im Bereich der Tertiärausbildung in Deutschland 2016: 12,1, 2017: 12,1 und 2018: 12,0. In Frankreich war dieser Schlüssel 2016: 16,3, 2017: 16,2 und 2018: 16,2, in Großbritannien

---

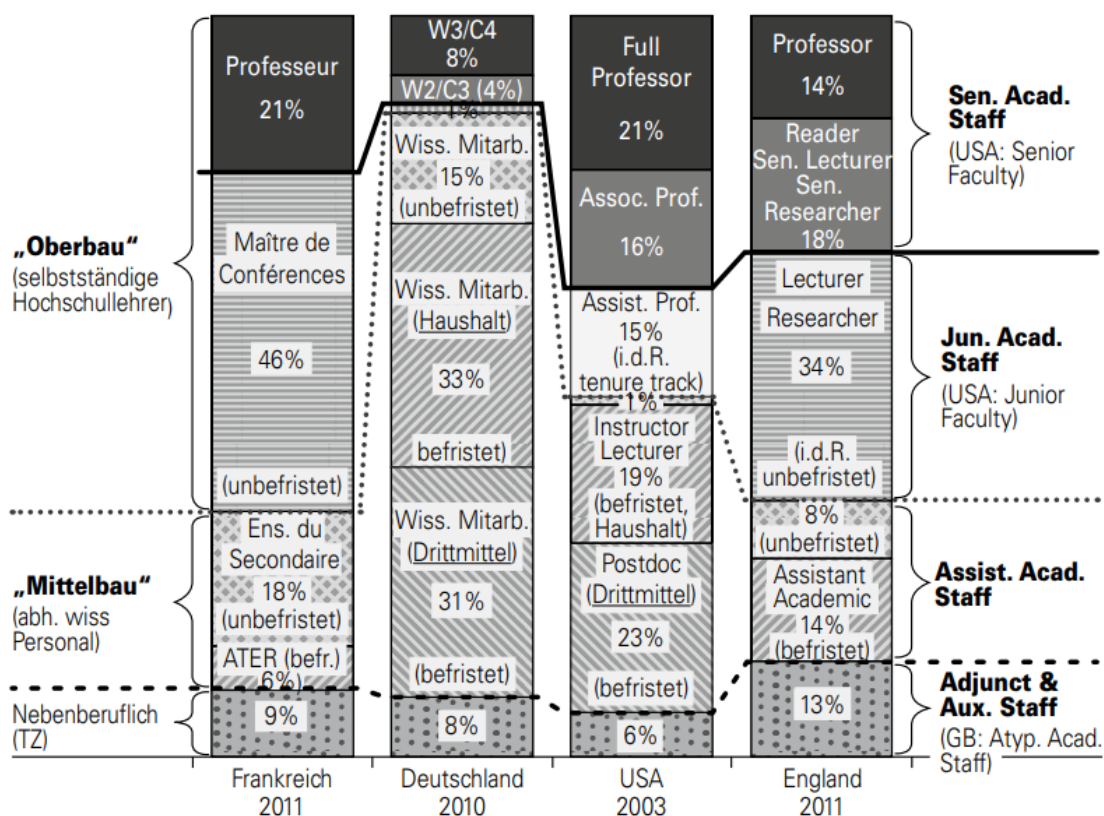
23 Reinhard Kreckel (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich; <https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Kreckel.pdf>

24 Mit Verweis auf: Bloch, Roland/Lathan, Monique/Mitterle, Alexander/Trümpler, Doreen/Würmann, Carsten, 2014: Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

25 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC\\_UOE\\_PERP04\\_custom\\_3347326/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_PERP04_custom_3347326/default/table?lang=en).

2016: 15,8, 2017: 15,8 und 2018: 15,4. Diese Abweichungen können nicht die Befristungsunterschiede vollkommen erklären.

**Abbildung 2:** Wissenschaftliches Personal an (Forschungs-)Universitäten: Frankreich, USA und England im Vergleich mit Deutschland (VZÄ)<sup>14</sup>



Des Weiteren geht Kreckel auf die Nachwuchs-Panelstudie WINbus des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW, vormals HIS GmbH) ein, die auf quantitativ verfahrenende Repräsentativbefragungen beruht. In der WINbus-Studie wird festgestellt, dass lediglich 10 Prozent der Befragten sich hinsichtlich der „Planbarkeit der Karriere“ zufrieden äußerten. In Hinblick auf die „Arbeitsplatzsicherheit“ waren es 13 Prozent, mit den „Aufstiegsmöglichkeiten“ 22 Prozent. „Auf die offen gestellte hypothetische Frage, was sie an ihrer beruflichen Situation verändern würden, wenn dies möglich wäre, steht mit deutlichem Abstand an der Spitze der Wunschliste der Nachwuchswissenschaftler die Einrichtung unbefristeter Stellen“.

Abschließend wird auf das österreichische System verwiesen, das lange Zeit ähnlich dem deutschen war, sich aber nun nach US-amerikanischen Tenure-Track Vorbild schrittweise von der starren Befristungsregelung löst.

#### 4.3. Befristung in der wissenschaftlichen Karriere

In zwei Veröffentlichungen beschäftigt sich E. Höhle mit der Wechselwirkung von Rahmenbedingungen verschiedener Hochschulsysteme und sozioökonomischen Vorgaben. 2016 erschien eine

---

Publikation unter dem Titel „Bildungsexpansion – wissenschaftliche Karriere – Befristung: Ein Vergleich in Europa“<sup>26</sup>. 2019 publizierte sie eine weitere Arbeit zu dem Thema, „Befristung an Universitäten – eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich“<sup>27</sup>.

Im Zuge einer Bildungsexpansion sei die Zahl der Promovierten zuletzt stark angestiegen. Infolge dessen könnten allerdings nicht alle Promovierten an Hochschulen verbleiben, so dass die Promotion zunehmend eine Doppelfunktion bekomme. Während sie inhaltlich ausschließlich auf die akademische Forschung vorbereite, sei sie in einigen Ländern auch für den außerakademischen Arbeitsmarkt, vor allem in der industriellen Forschung und Entwicklung sowie in wissensintensiven Dienstleistungen, zu einer gefragten Qualifikation geworden. Allerdings stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Abwanderung aus der Wissenschaft in andere Bereiche erfolgt, zeitnah nach der Promotion oder wesentlich später. So zeige sich, dass durch das immer weitere steigende Bildungsniveau in der Bevölkerung es notwendig sei, immer höhere Bildungszertifikate zu erwerben, um durch Distinktion die individuellen Chancen zu verbessern. Es ginge somit zunehmend um das Akkumulieren von Zertifikaten und weniger um die Notwendigkeit, bestimmte, für den Arbeitsmarkt nützliche Kompetenzen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang werde auch von „Bildungswettrüsten“ gesprochen.

Höhle zeigt anhand von statistischen Daten, dass es eine - wenn auch schwache - Korrelation gebe zwischen dem Bruttoinlandsprodukt eines Landes und der Promotionsrate, d.h. der Anteil Promovierter in einem Land. Gleichzeitig - wie zu erwarten - sind auch mehr Promovierte außerhalb der Universität beschäftigt. Eine Korrelation zwischen Promotionsrate und unbefristetem Beschäftigungsverhältnis lässt sich allerdings nicht belegen. Zudem konstatiert Höhle, dass mit der Angabe, den überwiegenden Anteil der Zeit mit Lehre zu verwenden, auch der Anteil an unbefristeten Stellen (im Ländervergleich) steige. Aus der Arbeit lassen sich allerdings keine genaueren Angaben ableiten, welche Gruppen mit welchen detaillierten Vertragsvorgaben und mit welchen Fragestellungen interviewt wurden.

\* \* \*

---

26 E. Höhle: Bildungsexpansion -wissenschaftliche Karriere- Befristung : ein Vergleich in Europa. In: Schmid, J. et al., Hrsg.): Internationalisierte Welten der Bildung: Bildung und Bildungspolitik im globalen Vergleich Band 16 von Wirtschafts- Und Sozialpolitik Nomos, 2016.

27 Höhle, E. (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. In: Das Hochschulwesen 1+2/2019: 11-17.