



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Dokumentation

Personalstrukturen, Stellenkategorien und Befristungspraxis an wissenschaftlichen Einrichtungen ausgewählter Staaten

Personalstrukturen, Stellenkategorien und Befristungspraxis an wissenschaftlichen Einrichtungen ausgewählter Staaten

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 060/23
Abschluss der Arbeit: 20. Oktober 2023
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

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Einleitung | 4 |
| 2. | Personalkategorien in der Wissenschaft | 4 |
| 2.1. | Großbritannien | 4 |
| 2.2. | USA | 5 |
| 2.3. | Dänemark | 5 |
| 2.4. | Schweden | 6 |
| 2.5. | Norwegen | 8 |
| 2.6. | Finnland | 8 |
| 3. | Einzelfragen zur Personalstruktur | 8 |
| 3.1. | Großbritannien | 8 |
| 3.2. | USA | 9 |
| 3.3. | Schweden | 11 |
| 3.4. | Norwegen | 12 |
| 3.5. | Finnland | 14 |
| 4. | Rechtsgrundlagen für befristete Beschäftigungsverhältnisse | 15 |
| 4.1. | Großbritannien | 15 |
| 4.2. | USA | 16 |
| 4.3. | Dänemark | 16 |
| 4.4. | Schweden | 17 |
| 4.5. | Norwegen | 18 |
| 4.6. | Finnland | 19 |
| 5. | Aufgabenprofil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern | 20 |
| 5.1. | Großbritannien | 20 |
| 5.2. | USA | 20 |
| 5.3. | Dänemark | 20 |
| 5.4. | Schweden | 21 |
| 5.5. | Norwegen | 21 |
| 5.6. | Finnland | 22 |
| 6. | Lehrstuhlstruktur vs. Departmentstruktur | 22 |
| 6.1. | Großbritannien | 22 |
| 6.2. | USA | 22 |
| 6.3. | Schweden | 23 |
| 6.4. | Norwegen | 23 |
| 6.5. | Finnland | 23 |
| 7. | Vergleichsstudie an der Universität Halle-Wittenberg | 24 |

1. Einleitung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die Perspektiven für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus sind aktuelle Themen in der wissenschaftspolitischen Diskussion in Deutschland. Vor dem Hintergrund der angestrebten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)¹ betrifft diese politische Debatte auch allgemeine Fragen zu Personalstrukturen und Stellenkategorien.

Die vorliegende Dokumentation beleuchtet Personalstrukturen, Stellenkategorien und Befristungspraktiken in Großbritannien, Dänemark, Schweden, Norwegen, Finnland und den USA.² Indes liegen nicht von allen diesen Staaten Erkenntnisse zu sämtlichen Teilfragen vor.

2. Personalkategorien in der Wissenschaft

2.1. Großbritannien

Nach Informationen aus Großbritannien werde an britischen Hochschulen zwischen akademischem und nichtakademischem Personal unterschieden. Im Jahr 2021/22 hatten der Higher Education Statistics Agency (HESA) zufolge 43 % des akademischen Personals Verträge mit Lehr- und Forschungsaufgaben, weitere 35 % des akademischen Personals hatten Verträge nur für die Lehre³ und 22 % nur für die Forschung.

Die von der Universities and Colleges Employer Association (UCEA)⁴ und in deren Auftrag durchgeführten Erhebungen umfassen die nachfolgend aufgelisteten Personalkategorien:

- Senior management,
- Head of Schools/Senior Function head,
- Professor,
- Function head,
- Non-Academic section manager, Senior/principal lecturer, Reader, Principal Research fellow,

1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) vom 12.4.2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25.5.2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>. Zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes siehe die Informationen auf den Internetseiten des BMBF: <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/fag/wisszeitvg-reform.html>.

2 Die Inhalte dieser Dokumentation beruhen auf Recherchen und Informationen aus den einzelnen Ländern.

3 HESA (2023), Higher Education Staff Statistics: UK, 2021/22, <https://www.hesa.ac.uk/news/17-01-2023/sb264-higher-education-staff-statistics>.

4 UCEA, <https://www.ucea.ac.uk/>.

-
- Team Leader (Professional, Technical, Administrative), Lecturer, Senior Lecturer, Senior Research Fellow,
 - Senior Professional (Technical), Lecturer, Research fellow, Researcher (senior research assistant), Teaching fellow,
 - Senior Administrative staff (Professional/technical) Research assistant, Teaching assistant,
 - Assistant professional staff, Administrative staff,
 - Junior Administrative Staff, Clerical Staff, Technician/Craftsmen, Operative,
 - Routine task provider,
 - Simple task provider.

Auf der Website der Higher Education Statistics Agency (HESA) werden diese Kategorien näher erläutert.⁵

Ein im Jahr 2021 vom Kings College London's Policy Institute veröffentlichter Bericht analysiert die Personalstruktur an britischen Universitäten und stellt fest, dass die Zahl der Stellen für leitende Angestellte und Verwaltungspersonal seit 2005 deutlich gestiegen sei.⁶

2.2. USA

Informationen aus den USA zufolge, werde an den meisten US-Hochschulen zwischen akademischem und nicht-akademischem Personal sowie zwischen ständigem und nicht ständigem Personal unterschieden. Zu dem letztgenannten Personal würden beispielsweise Gastprofessorinnen und -professoren, „research fellows“, „research assistants“ und „lecturers on contract“ zählen.

Im Übrigen würden die Personalkategorien in der Wissenschaft variieren, da die meisten öffentlichen Einrichtungen vom „state government“ und nicht vom „federal government“ verwaltet würden. Auch seien viele Hochschulen in privater Hand. Aus diesen Gründen könne es zahlreiche Klassifizierungssysteme für Hochschulpersonal geben.

2.3. Dänemark

Nach Informationen aus Dänemark werde an dänischen Hochschuleinrichtungen zwischen VIP (videnskabeligt personale, „akademisches Personal“) und TAP (teknisk-administrativt personale, „technisches/administratives Personal“) unterschieden. Weitere Differenzierungen würden innerhalb dieser Kategorien vorgenommen. Der Ministerial Order on Job Structure for Academic Staff

5 HESA, Definitions: Staff, <https://www.hesa.ac.uk/support/definitions/staff#contract-levels>.

6 King's College London (2021), Report reveals big changes to staffing patterns at UK universities, <https://www.kcl.ac.uk/news/report-reveals-big-changes-to-staffing-patterns-at-uk-universities>.

at Universities vom 11. Dezember 2019⁷ beschreibt folgende Personalkategorien für wissenschaftliches Personal an den Universitäten in Dänemark:

PhD fellow and principal positions

- 1.1. PhD fellow
- 1.2. Assistant professor/researcher
- 1.3. Associate professor/senior researcher
- 1.3.1. Programme for promotion to professor
- 1.4. Professor

Other, general positions

- 2.1. Research assistant
- 2.2. Teaching assistant
- 2.3. Teaching assistant professor/teaching associate professor
- 2.4. Part-time lecturer
- 2.5. Postdoc
- 2.6. Senior advisor

Darüber hinaus werden „other positions within the health sciences“ sowie „other positions that are used within specific areas“ benannt.

2.4. Schweden

Nach Informationen aus Schweden würden dort landesweit 50 Hochschuleinrichtungen existieren, darunter 18 Universitäten, 12 Fachhochschulen, 5 Kunstakademien und 15 unabhängige Bildungseinrichtungen. Die meisten Universitäten, Fachhochschulen und Kunstakademien seien öffentliche Hochschuleinrichtungen.

Unabhängig vom Anbieter hätten die schwedischen Hochschuleinrichtungen einen großen Spielraum bei der Festlegung ihres Personalbestands. Dazu gehöre auch die Entscheidung, welche Hochschulstellen sie anbieten. Nur drei Formen der Beschäftigung seien durch Gesetze und Verordnungen geregelt: Professorinnen und Professoren, „senior lecturers“ sowie „associate senior

7 Ministerial Order on Job Structure for Academic Staff at Universities (2019), English translation, abrufbar unter: https://www.sdu.dk/-/media/files/information_til/international_staff/job_structure_for_academic_staff_at_universities.pdf.

lectures“. Bei „associate senior lectures“ handele es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Laufbahnentwicklungspositionen. Darüber hinaus gebe es zahlreiche andere Beschäftigungsformen für das Forschungs- und Lehrpersonal.⁸

In der Hochschulstatistik, welche sowohl öffentliche als auch unabhängige Hochschulen umfasse, werde zwischen zwei Kategorien unterschieden: dem Personal in Forschung und Lehre sowie dem Personal ohne Forschungs- und Lehraufgaben. Zur letztgenannten Kategorie würden z.B. Bibliothekare, das Verwaltungspersonal und das technische Personal gehören. Das hauptsächlich in Forschung und Lehre tätige Personal werde in die folgenden Beschäftigungskategorien eingeteilt:

- Professorinnen und Professoren,
- „senior lecturers“,
- Positionen für die Laufbahnentwicklung („post-doctoral researchers“, „associate senior lecturers“, „post-doctoral research fellows“),
- „lecturers“,
- sonstiges promoviertes Forschungs- und Lehrpersonal,
- sonstiges Forschungs- und Lehrpersonal ohne Doktorgrad.⁹

In Schweden seien Doktorandinnen und Doktoranden im Allgemeinen angestellt und in der Regel sowohl in der Forschung als auch in der Lehre tätig. Da sie jedoch der Gruppe der Studierenden zugeordnet seien, würden sie in den Statistiken zum Hochschulpersonal nicht erfasst.¹⁰

Eine weitere statistische Unterscheidung werde zwischen dem Personal mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und dem Personal mit einem befristeten Arbeitsvertrag vorgenommen. Zu letzterem Personal, das in erster Linie Forschung und Lehre betreibe, würden z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Laufbahnentwicklung, Gastprofessorinnen und -professoren sowie Lehrkräfte in künstlerischen Funktionen gehören.¹¹

8 Swedish Higher Education Authority (2022), An overview of Swedish higher education and research 2022, Report 15/2022, abrufbar unter: <https://publikationer.uka.se/site/books/e/10.53340/UKAP-6/>, Seite 15-16.

9 Ebenda, Seite 115.

10 Ebenda, Seite 113-114.

11 Swedish Higher Education Authority and Statistics Sweden (2023), Higher Education. Employees in Higher Education 2022, [https://www.scb.se/contentassets-f40f4d36a24d43339ee7fc6daaf51443/uf0202_2022a01_sm_uf23sm2301.pdf](https://www.scb.se/contentassets/f40f4d36a24d43339ee7fc6daaf51443/uf0202_2022a01_sm_uf23sm2301.pdf), englische Zusammenfassung auf den Seiten 43 f.

2.5. Norwegen

Nach Informationen aus Norwegen werde auch an den dortigen Hochschulen zwischen akademischem und nichtakademischem Personal unterschieden. Außerdem werde zwischen hauptberuflichen Stellen („first positions“) und nebenberuflichen Stellen („secondary positions“) unterschieden. „Secondary positions“ seien Stellen, welche von Akademikerinnen und Akademikern besetzt würden, die anderswo eine „first position“ innehätten. Eine weitere Unterscheidung erfolge zwischen unbefristetem und befristetem Personal. Darüber hinaus gebe es eine Unterscheidung zwischen Rekrutierungsstellen und anderen akademischen Stellen. Rekrutierungsstellen (Postdocs, „research fellows“, „research assistants“) seien stets befristet.

2.6. Finnland

Auch an den Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) sowie an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen Finnlands werde den Informationen aus diesem Land zufolge zwischen akademischem und nicht-akademischem Personal (administratives/technisches/sonstiges Personal) unterschieden. Darüber hinaus erfolge eine Unterscheidung zwischen hauptberuflichem und nebenberuflichem Personal. Zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal würden Professorinnen und Professoren, „lecturers“, Postdocs sowie Doktorandinnen und Doktoranden zählen. Das nebenberufliche akademische Personal („secondary employment“) bilde eine kleinere Kategorie. Diese umfasse Gastprofessorinnen und -professoren sowie „associate lecturers“. Letztere seien für die Durchführung bestimmter Lehrveranstaltungen verantwortlich. Die meisten vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien unterhalb der Professorenebene angestellt. Der Einsatz von befristeten Verträgen und Drittmitteln spiele in Finnland vor allem bei Doktorandinnen und Doktoranden sowie bei Postdocs eine wichtige Rolle.

3. Einzelfragen zur Personalstruktur

3.1. Großbritannien

Nach Angabe der Higher Education Statistics Agency (HESA) waren im akademischen Jahr 2021/22 insgesamt 233.930 akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschuleinrichtungen im Vereinigten Königreich beschäftigt. Die Daten zu ihren Funktionen umfassen ihre akademische Funktion (Forschung/Lehre) und die Vertragsebene (Professor/innen, leitende Wissenschaftler/innen, andere). Diese Daten und eine Aufschlüsselung nach Beschäftigungsverhältnissen werden von der HESA wie folgt zusammengefasst:

| Academic staff at UK higher education institutions 2021/22 | | | | |
|--|---------------------|--------------------------|----------------|--------------|
| Academic function and contract level | Terms of employment | | | % fixed-term |
| | Fixed-term | Open-ended/ Permanent | All | |
| Professor | | | | |
| Research only | 265 | 575 | 840 | 31.5% |
| Teaching only | 145 | 790 | 930 | 15.6% |
| Both teaching and research | 850 | 20,800 | 21,650 | 3.9% |
| Neither teaching nor research | 30 | 60 | 95 | 31.6% |
| All | 1,295 | 22,220 | 23,515 | 5.5% |
| Other senior academic | | | | |
| Research only | 55 | 145 | 200 | 27.5% |
| Teaching only | 150 | 850 | 1,000 | 15.0% |
| Both teaching and research | 635 | 3,875 | 4,510 | 14.1% |
| Neither teaching nor research | 85 | 540 | 620 | 13.7% |
| All | 925 | 5,405 | 6,330 | 14.6% |
| Other contract level | | | | |
| Research only | 33,495 | 16,470 | 49,965 | 67.0% |
| Teaching only | 35,825 | 43,265 | 79,085 | 45.3% |
| Both teaching and research | 5,580 | 68,425 | 74,000 | 7.5% |
| Neither teaching nor research | 360 | 670 | 1,030 | 35.0% |
| All | 75,255 | 128,825 | 204,080 | 36.9% |
| Total academic staff | | | | |
| Research only | 33,815 | 17,190 | 51,005 | 66.3% |
| Teaching only | 36,120 | 44,900 | 81,020 | 44.6% |
| Both teaching and research | 7,065 | 93,095 | 100,160 | 7.1% |
| Neither teaching nor research | 475 | 1,270 | 1,745 | 27.2% |
| All | 77,475 | 156,450 | 233,930 | 33.1% |

Quelle: Higher Education Statistics Agency (HESA)¹²

3.2. USA

Dem National Center for Education Statistics zufolge, waren im Jahr 2021 insgesamt 3.874.123 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an US-amerikanischen Hochschuleinrichtungen tätig.¹³ Weitere Zahlen und Daten zum wissenschaftlichen Personal und zu deren Beschäftigungsstatus (Teilzeit/Vollzeit), zu deren Geschlecht sowie zu der Trägerschaft der Einrichtung (öffentlich/privat und gemeinnützig/privat und gewinnorientiert) sind dem Internetauftritt „Characteristics of Postsecondary Faculty“ des National Center for Education Statistics zu entnehmen.¹⁴

12 HESA, Table 9 - HE academic staff by source of basic salary and contract levels 2014/15 to 2021/22, <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/table-9>.

13 National Center for Education Statistics, Number of People Employed by Postsecondary Institutions, <https://nces.ed.gov/ipeds/TrendGenerator/app/answer/5/30>.

14 National Center for Education Statistics, Characteristics of Postsecondary Faculty, <https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/csc/postsecondary-faculty>.

Die American Association of University Professors (aaup) veröffentlichte im März 2023 ein Paper, in dem drei Arten der Anstellung von wissenschaftlichem Personal dargestellt werden: Festanstellung („tenured“), Anstellung mit Tenure-Track („tenure track“) und Anstellung ohne Tenure-Track („non-tenure track“). Den Ausführungen in diesem Paper zufolge, würden die US-amerikanischen Hochschulen und Universitäten in zunehmendem Maße Fakultätsmitglieder auf befristeten Stellen beschäftigen, die nicht für eine Festanstellung in Frage kämen. Hierzu zählten z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verlängerbaren Verträgen (i.d.R. Vollzeitstellen ohne Tenure-Track) und sog. adjunct appointments¹⁵ (i.d.R. Teilzeitstellen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen).¹⁶ Mehr als zwei Drittel (68 %) der Fakultätsmitglieder hätten im Herbst 2021 an US-Hochschulen und -Universitäten eine befristete Anstellung innegehabt, verglichen mit etwa 47 % im Herbst 1987. Fast die Hälfte (48 %) der Fakultätsmitglieder an US-Hochschulen und -Universitäten wären im Herbst 2021 teilzeitbeschäftigt gewesen, verglichen mit ca. 33 % im Jahr 1987.¹⁷

Die American Federation of Teachers veröffentlichte folgende Tabelle zur Beschäftigungssituation im postsekundären Bildungsbereich, differenziert nach Beschäftigungsart:

| Category | Number | Percent Total |
|---|-----------|---------------|
| Full-time, tenured/tenure track faculty | 437,778 | 26 |
| Full-time, nontenure-track faculty | 245,679 | 15 |
| Part-time/adjunct faculty | 623,564 | 38 |
| Graduate employees | 343,014 | 21 |
| Total | 1,650,035 | 100 |

Abb.: U.S. Department of Education, Integrated Postsecondary Education Data System¹⁸

15 Ggf. vergleichbar mit außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren im deutschen Hochschulsystem.

16 American Association of University Professors (aaup), Data Snapshot: Tenure and Contingency in US Higher Education, <https://www.aaup.org/sites/default/files/AAUP%20Data%20Snapshot.pdf>, Seite 1.

17 Ebd., Seite 2.

18 American Federation of Teachers, Academic Staffing, <https://www.aft.org/position/academic-staffing>.

Die Entwicklungen in der Verteilung der Personalkategorien zwischen 2002 und 2021 verdeutlicht eine Grafik der American Association of University Professors (aaup) aus dem Jahr 2022:

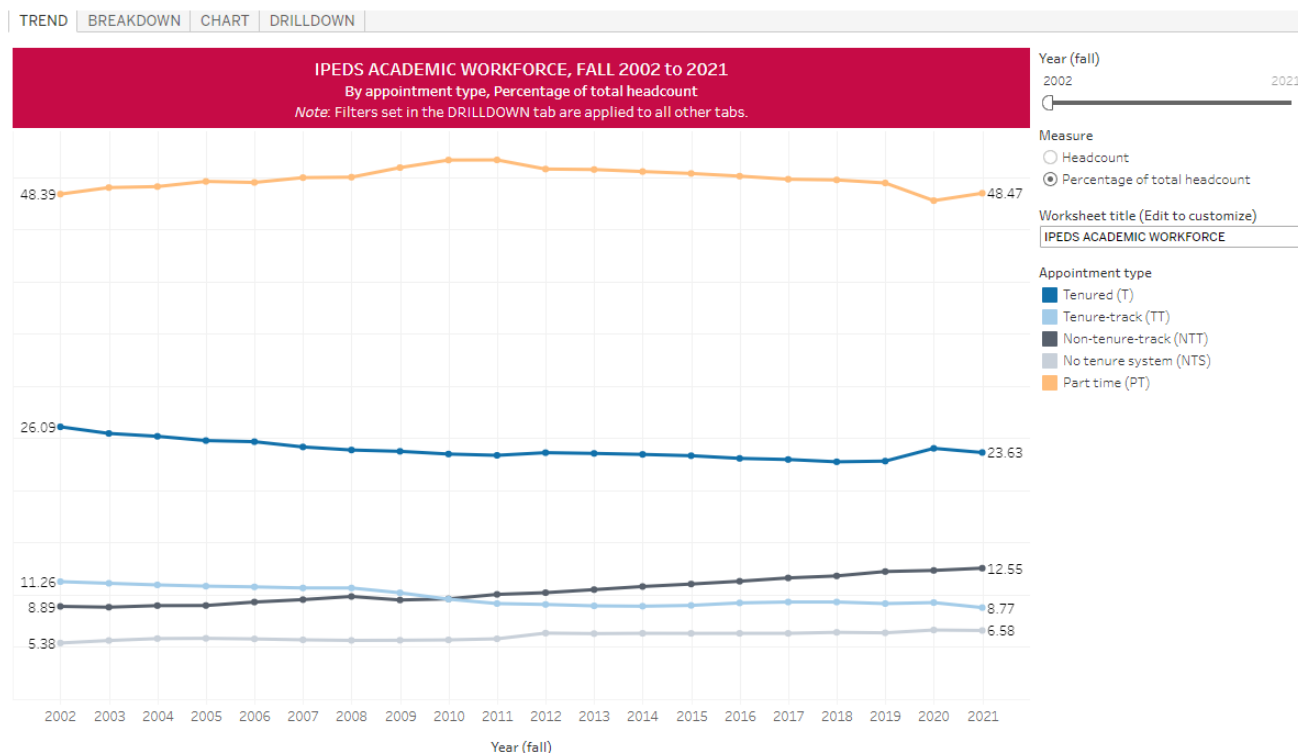


Abb.: American Association of University Professors¹⁹

3.3. Schweden

Nach Angabe der Swedish Higher Education Authority beschäftigten die schwedischen Hochschuleinrichtungen im Jahr 2021 insgesamt 68.520 Personen. Dies entsprach 54.420 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Davon entfielen 32.420 VZÄ auf das Forschungs- und Lehrpersonal (60 % des gesamten Personals). Die verbleibenden 22.000 VZÄ (40 % des gesamten Personals) gehörten zum nicht forschenden und nicht lehrenden Personal.²⁰

Die untenstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Beschäftigungskategorien des Forschungs- und Lehrpersonals sowie ihren Anteil am Gesamtpersonal. Die größte Gruppe bildeten im Jahr 2021 die „senior lecturers“ mit 31 % des gesamten Personals, gefolgt von den Professorinnen und Professoren und den „lecturers“ (jeweils 16 %) sowie dem sonstigen Forschungs- und Lehrpersonal ohne Doktorgrad (15 %).

¹⁹ American Association of University Professors (aaup), Academic Workforce - Makeup of the Academic Workforce, by Appointment Type, <https://data.aaup.org/academic-workforce/>.

²⁰ Swedish Higher Education Authority (2023), An Overview of Swedish Higher Education and Research 2022, Report 15/2022, abrufbar unter: <https://publikationer.uka.se/site/books/e/10.53340/UKAP-6/>, Seite 114.

| | 2021 | | | Changes since 2020 | | | Percentage of all |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|------------|------------|-------------------|
| | Total | Women | Men | Total | Women | Men | |
| All | 32,420 | 15,190 | 17,230 | 90 | 170 | -80 | 100 |
| Professors | 5,340 | 1,690 | 3,650 | 90 | 90 | 10 | 16 |
| Senior lecturers | 9,890 | 4,740 | 5,150 | 230 | 160 | 70 | 31 |
| Career development positions | 3,640 | 1,650 | 1,990 | -110 | -60 | -50 | 11 |
| Postdoctoral researchers | 2,650 | 1,190 | 1,450 | -10 | 0 | -10 | 8 |
| Associate senior lecturers | 810 | 360 | 440 | -10 | -10 | 0 | 2 |
| Postdoctoral research fellows | 160 | 80 | 70 | -90 | -50 | -40 | 0 |
| Lecturers | 5,130 | 3,090 | 2,040 | 130 | 110 | 20 | 16 |
| Other research and teaching staff | 8,420 | 4,010 | 4,410 | -260 | -130 | -130 | 26 |
| With doctoral degrees | 3,650 | 1,630 | 2,010 | -130 | -100 | -40 | 11 |
| Without doctoral degrees | 4,770 | 2,370 | 2,400 | -120 | -30 | -90 | 15 |

Quelle: Swedish Higher Education Authority²¹

Die Zahl des Forschungs- und Lehrpersonals sei nach Informationen aus Schweden zwischen 2011 und 2021 deutlich gestiegen, von 27.960 VZÄ im Jahr 2011 auf 32.420 VZÄ im Jahr 2021. Den größten Zuwachs gäbe es bei den „senior lecturers“. Seit 2011 sei die Zahl der „senior lecturers“ um 2.430 VZÄ gestiegen.

Befristete Arbeitsverhältnisse seien im Hochschulpersonal relativ weit verbreitet. Befristete Stellen würden als Teil des akademischen Laufbahnsystems angesehen. Nach Angaben der Swedish Higher Education Authority waren im Jahr 2021 insgesamt 27 % des Forschungs- und Lehrpersonals befristet angestellt. Zwischen 2011 und 2021 sei die Zahl der befristet Beschäftigten aber um 8 Prozentpunkte gesunken, von 35 % im Jahr 2011 auf 27 % im Jahr 2021. Der Anteil der befristet Beschäftigten sei in den verschiedenen Beschäftigungskategorien unterschiedlich hoch. Auf Laufbahnentwicklungspositionen tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien im Jahr 2021 fast alle befristet beschäftigt gewesen. Beim sonstigen Forschungs- und Lehrpersonal ohne Doktorgrad hätte fast die Hälfte ein befristetes Anstellungsverhältnis gehabt, dagegen nur 7 % der „senior lecturers“ und 6 % der Professorinnen und Professoren.²²

3.4. Norwegen

Statistischen Erhebungen in Norwegen zufolge entfielen im Jahr 2022 insgesamt 62,9 % des Personals an norwegischen Hochschulen auf akademische Stellen. Dieser Anteil sei in den letzten Jahren stabil geblieben. Auf Verwaltungsstellen entfielen 24,2 %, die restlichen 12,9 % waren

21 Swedish Higher Education Authority (2023), An Overview of Swedish Higher Education and Research 2022, Report 15/2022, abrufbar unter: <https://publikationer.uka.se/site/books/e/10.53340/UKAP-6/>, Seite 115.

22 Swedish Higher Education Authority (2023), An Overview of Swedish Higher Education and Research 2022, Report 15/2022, abrufbar unter: <https://publikationer.uka.se/site/books/e/10.53340/UKAP-6/>, Seite 120 f.

„support positions“ (Bibliothekare, Ingenieure, Techniker usw.). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ließen sich nach Informationen aus Norwegen jedoch nicht ohne weiteres zu einer dieser drei Gruppen zuordnen, da es auch eine Mischung von Aufgaben geben könne.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl und den Anteil der verschiedenen Kategorien des akademischen (wissenschaftlichen) Personals im Jahr 2022. Die Zahlen für 2022 für den Hochschulsektor waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Dokumentation noch vorläufig. Mit der Veröffentlichung der endgültigen Zahlen werde im Herbst 2023 gerechnet.

| | Total | % of total |
|--------------------------------------|--------------|-------------------|
| A Scientific personnel | 31015 | 100,0 |
| A1 Tenured personnel | 15994 | 51,6 |
| A1.1 Professor | 4622 | 14,9 |
| A1.2 Docent | 201 | 0,6 |
| A1.3 Academic director | 507 | 1,6 |
| A1.4 Associate professor | 5267 | 17,0 |
| A1.5 Senior lecturer | 1020 | 3,3 |
| A1.6 University/college lecturer | 4173 | 13,5 |
| A1.7 Other tenured personnel | 204 | 0,7 |
| A2 Other scientific personnel | 7417 | 23,9 |
| A2.1 Post.doc. | 2037 | 6,6 |
| A2.2 Researcher | 3003 | 9,7 |
| A2.3 Doctors and other medical staff | 2377 | 7,7 |
| A3 Recruitment personnel | 7604 | 24,5 |
| A3.1 Research fellow | 7127 | 23,0 |
| A3.2 Research assistant | 477 | 1,5 |

Quelle: Statistics Norway²³

Nach Informationen aus Norwegen sei es seit langem ein politisches Ziel, den Anteil von befristeten Stellen in der Wissenschaft zu reduzieren. In den letzten Jahren sei der Anteil der Befristungen bei Positionen in Forschung und Lehre sowie bei Verwaltungspositionen tendenziell zurückgegangen. Der Anteil der befristet Beschäftigten in diesen beiden Stellenarten hätte im Jahr 2022 bei 11,8 % (Forschung und Lehre) bzw. 9,8 % (Verwaltung) und damit 1,1 bzw. 0,5 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2021 gelegen. Bei den „support positions“ seien die Zahlen mit 11,2 % gegenüber 2021 in etwa gleich geblieben.

Die untenstehende Tabelle zeigt die Verteilung der unbefristeten und befristeten Anstellungsverhältnisse für das akademische Personal im Jahr 2021 differenziert nach Stellenkategorie. Zu beachten sei gemäß Informationen aus Norwegen aber, dass Rekrutierungsstellen (Postdocs, „research fellows“, „research assistants“) stets befristet und daher in der Tabelle nicht enthalten seien. Die Universitätskliniken und zwei weitere Einrichtungen würden in diesen Zahlen ebenfalls

23 Statistics Norway, Research and development in the higher education sector, 13515: R&D personnel (researchers and academic personnel, head count), by higher education institution, position and sex 2007-2022, <https://www.ssb.no/en/statbank/table/13515/tableViewLayout1/>.

nicht abgebildet (im Gegensatz zur Tabelle oben). Der größte Anteil der befristeten Stellen ent-falle auf „academic directors“, gefolgt von „researchers“ und „university/college lecturers“. Nur 2,9 % der Professorinnen und Professoren sowie 7,4 % der „associate professors“ seien auf be-fristeten Stellen tätig gewesen.

| | R&D personnel | | |
|----------------------------------|---------------|--------------------|--------------------|
| | 2021 | | |
| | Total | Permanent position | Temporary position |
| A Scientific personnel | 17 652 | 14 986 | 2 666 |
| A1.1 Professor | 4 694 | 4 560 | 134 |
| A1.3 Academic director | 482 | 131 | 351 |
| A1.4 Associate professor | 5 052 | 4 676 | 376 |
| A1.5 Senior lecturer | 1 010 | 923 | 87 |
| A1.6 University/college lecturer | 4 087 | 3 151 | 936 |
| A1.7 Other tenured personnel | 359 | 320 | 39 |
| A2.2 Researcher | 1 968 | 1 225 | 743 |

Quelle: Statistics Norway²⁴

„First positions“ würden Informationen aus Norwegen zufolge einen Doktorgrad oder einen gleichwertigen Abschluss voraussetzen. Umfasst seien die folgenden Positionen: Dozent/in (ein-schließlich „college and teaching lecturer“), „researcher“, „associate professor“, „senior lecturer“, „postdoctoral fellow“ und Professor/in. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in „first positions“ hätte stetig zugenommen, insbesondere bei den Personalkategorien „associate profes-sor“ und Professorinnen/Professoren. Gemessen am Anteil an allen akademischen Positionen sei ein Anstieg der „first positions“ von 70 % im Jahr 2013 auf rund 76 % im Jahr 2020 zu verzeich-nen. Nach 2020 sei der Anteil stabil geblieben.

3.5. Finnland

Den offiziellen Statistiken Finnlands zufolge, würde das Hochschulpersonal in Finnland im Be-richtsjahr 2022 insgesamt 26.357 wissenschaftlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfas-sen (19.029 an Universitäten und 7.328 an Fachhochschulen).²⁵

24 Statistics Norway, Research personnel, 14027: Researchers and academic personnel in higher education, by type of appointment, position, contents, year and sex, <https://www.ssb.no/en/statbank/table/14027/tableViewLayout1/>.

25 Tabellarische Auslistung abrufbar unter: <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutus%20ja%20TK-toiminta%20-%20henkil%C3%B6st%C3%B6%20-%20henkil%C3%B6ty%C3%B6vuodet.xlsb> (finnisch).

An den Fachhochschulen würde sich diese Zahl zusammensetzen aus:

- 5.395 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Lehrpersonal,
- 1.933 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und Innovation.

An den Universitäten sei unter dem wissenschaftlichen Personal die folgende Verteilung der Mitarbeitergruppen zu verzeichnen gewesen:

- 2.343 Professorinnen und Professoren,
- 4.580 „university lecturers“,
- 4.883 Postdocs,
- 6.275 Doktorandinnen und Doktoranden,
- 949 „visiting lecturers“ (für besondere Lehrveranstaltungen).

Von dem wissenschaftlichen Personal an den Universitäten Finnlands seien im Berichtsjahr 2022 10.977 Personen befristet tätig gewesen (58 %), davon:

- 172 Professorinnen und Professoren (0,04 %),
- 1.878 „university lecturers“ (41 %),
- 3.450 Postdocs (71 %),
- 5.472 Doktorandinnen und Doktoranden (87 %),
- 5 „visiting lecturers“ (0,5 %).

4. Rechtsgrundlagen für befristete Beschäftigungsverhältnisse

4.1. Großbritannien

Befristete Arbeitsverträge würden im Vereinigten Königreich nach dortigen Informationen in erster Linie durch die **Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002**²⁶ geregelt. Darin würden befristete Verträge als solche definiert, die

- nach Ablauf einer bestimmten Frist,
- nach Beendigung einer bestimmten Aufgabe oder

26 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents>.

- bei Eintreten oder Nichteintreten eines anderen spezifischen Ereignisses (außer dem Erreichen des Rentenalters des Arbeitgebers)

enden würden.

Zwar bestehe in Ansehung dieser Regulations keine strenge Grenze für die Dauer eines befristeten Vertrags. Jedoch könne eine wiederholte Vertragsverlängerung Anlass zu der Annahme eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses geben. Werde eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer über einen **Zeitraum von vier oder mehr Jahren** mit einem befristeten Vertrag, der verlängert wird, oder mit aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen beschäftigt, so werde der/die Arbeitnehmer/in im Allgemeinen **als Dauerbeschäftigte/r angesehen**. Dies sei jedoch nicht der Fall, wenn der/die Arbeitgeber/in die Weiterführung der befristeten Verträge über vier Jahre hinaus **objektiv rechtfertigen** könne.²⁷ Ein/e Arbeitnehmer/in, der/die der Ansicht sei, auf der Grundlage dieser Regelung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu sein, könne eine schriftliche Erklärung verlangen, in der dies bestätigt oder aber begründet werde, warum der Vertrag befristet bleibe. Der/die Arbeitgeber/in müsse diesem Verlangen innerhalb von 21 Tagen entsprechen.²⁸

Befristet Beschäftigte hätten zudem das Recht, über offene Stellen im Unternehmen informiert zu werden, um sicherzustellen, dass sie die gleichen Chancen auf eine Weiterbeschäftigung hätten wie das festangestellte Personal.²⁹

4.2. USA

Nach Informationen aus den USA seien die Bedingungen für die Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern im Hinblick auf „Tenure“ bzw. „Befristung“ nicht durch „federal law“ geregelt. Jede Hochschule bzw. jedes Hochschulsystem lege eigene Regeln fest.³⁰

4.3. Dänemark

Eine Rechtsgrundlage für befristete Beschäftigung in Dänemark bilde nach Informationen aus diesem Land das **Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse** (Lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. September 2008 om tidsbegrænset ansættelse), dessen Abschnitt 5(2) in englischer Übersetzung sinngemäß laute:

For employees who are engaged in teaching and research activities at state institutions as well as self-owned institutions that are predominantly financed by grants from the state, and

27 Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, regulation 8.

28 Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, regulation 9.

29 Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, regulation 3 (6).

30 Informationen zu „Promotion & Tenure“ an der University of Michigan finden sich unter: <https://provost.umich.edu/resources-policies/faculty-resources/promotion-tenure-review/>. Die Positionen von „adjunct professors“ und „visiting professors“ werden ebenfalls auf den Internetseiten der University of Michigan erläutert: <https://adaa.engin.umich.edu/admin/adjunct/>.

where the state determines or agrees on salary and employment conditions, the renewal of several consecutive fixed-term employment relationships at most can happen twice. However, the provision does not apply to employees who are engaged in teaching at independent primary schools, post-secondary schools, housekeeping and handicraft schools as well as private upper secondary schools.

4.4. Schweden

Rechtsgrundlagen zur Befristung im Hochschulbereich würden sich nach Informationen aus Schweden im „**Higher Education Act**“ (SFS 1992:1434), in der „**Higher Education Ordinance**“ (SFS 1993:100) und in Tarifverträgen finden. Befristete Stellen könnten für alle Beschäftigungskategorien mit Ausnahme von Professorinnen und Professoren verwendet werden (wohl aber u.a. für Professorinnen und Professoren im künstlerischen Bereich sowie für Gastprofessorinnen und -professoren). An Ansehung der „Higher Education Ordinance“ würden folgende Sonderregelungen gelten:

- Lehrkräfte im künstlerischen Bereich könnten für höchstens fünf Jahre beschäftigt werden. Ein solches Beschäftigungsverhältnis könne verlängert werden, die Gesamtdauer der Beschäftigung dürfe jedoch zehn Jahre nicht überschreiten.
- Sog. adjunct professors³¹, die ihre Hauptaufgaben außerhalb des Hochschulbereichs wahrnehmen, könnten für einen Zeitraum von höchstens 12 Jahren beschäftigt werden.
- Gastprofessorinnen und -professoren könnten für eine Dauer von höchstens 5 Jahren beschäftigt werden.
- „Associate senior lecturers“ würden für eine Minstdauer von vier Jahren und eine Höchstdauer von sechs Jahren eingestellt. Die Entscheidung darüber treffe die Hochschuleinrichtung vor Beginn der Beschäftigung. Die Beschäftigungszeit könne bei Krankheit, Elternzeit oder anderen besonderen Gründen verlängert werden.

Befristete Arbeitsverträge seien auch im „**Employment Protection Act**“ (SFS 1982:80)³² geregelt. Neben der Normierung unbefristeter Arbeitsverhältnisse, welche die Norm darstellen sollten, würde der „Employment Protection Act“ auch befristete Arbeitsverhältnisse, einschließlich Vertretungsarbeit, Probezeit, Saisonarbeit und Arbeitsverträge für Personen, die 68 Jahre oder älter sind, regeln. Gemäß § 5a des „Employment Protection Act“ könne ein befristeter Arbeitsvertrag für ein bestimmtes befristetes Arbeitsverhältnis, eine vorübergehende Ersatzbeschäftigung und ein Saisonarbeitsverhältnis geschlossen werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis werde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer **insgesamt mehr als zwölf Monate** in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber beschäftigt war, und zwar:

31 Ggf. vergleichbar mit außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren im deutschen Hochschulsystem.

32 Inoffizielle englische Übersetzung: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/198280-employment-protection-act-lag-om-anstallningsskydd/>.

1. innerhalb eines Zeitraums von **fünf Jahren**; oder
2. während eines Zeitraums, in dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in befristeten Arbeitsverhältnissen in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses, einer befristeten Ersatzbeschäftigung oder eines Saisonarbeitsverhältnisses beschäftigt worden ist und die Arbeitsverhältnisse **aufeinander gefolgt** sind.

Ein Arbeitsvertrag schließe sich an einen anderen an, wenn er innerhalb von sechs Monaten nach dem letzten Tag des vorherigen Vertrages begonnen hat.

4.5. Norwegen

Die Vereinbarung von befristeten Verträgen sei nach Informationen aus Norwegen im „Act relating to universities and university colleges“³³ geregelt. Gemäß Abschnitt 6-4 dieses Gesetzes könne eine befristete Anstellung u.a. erfolgen für:

- Rektorinnen und Rektoren,
- Prorektorinnen und Prorektoren,
- Leiterinnen und Leiter von „faculties“ und „departments“,
- Ombudspersonen von Studierenden,
- Postdocs,
- „research fellows“,
- „research assistants“,
- Positionen mit Tenure-Verhältnissen.

Dabei müsse die Befristung der Anstellungsverhältnisse der ersten drei Personengruppen vier Jahre betragen. Grundsätzlich dürfe niemand länger als acht Jahre ununterbrochen als Rektor/in oder Prorektor/in bzw. länger als zwölf Jahre als Leiter/in von „faculties“ und „departments“ beschäftigt werden.

Die Dauer der Befristung für Ombudspersonen von Studierenden könne zwischen vier und sechs Jahren liegen. Niemand dürfe nach dieser Vorschrift länger als zwölf Jahre ununterbrochen beschäftigt werden.

33 Inoffizielle englische Übersetzung: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-04-01-15>. Diese Übersetzung berücksichtigt das Änderungsgesetz Nr. 61 vom 21.6.2019 und alle früheren Änderungsgesetze. Aktuellere Rechtsänderungen - auch hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse - werden nicht dargestellt.

Für die übrigen der vorgenannten Personalkategorien, mit Ausnahme solcher Positionen mit Tenure-Verhältnissen, erlasse das Ministerium Vorschriften über Dauer, Umfang und Inhalt der Tätigkeit sowie über das Recht auf Verlängerung der Anstellung.

Für Positionen mit Tenure-Verhältnissen könne das Ministerium Vorschriften über die Besetzung der Stellen und deren Dauer erlassen. Seien die geforderten Qualifikationsvoraussetzungen erfüllt, müsse die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter nach Ablauf der festgelegten Jahre auf eine Dauerstelle berufen werden.

Nach Informationen aus Norwegen habe die norwegische Regierung im Juni 2023 dem Storting (norwegisches Parlament) einen **Gesetzentwurf** vorgelegt, der ein neues Gesetz betreffend Universitäten und Fachhochschulen vorsehe, welches das derzeitige Gesetz ersetzen solle. Der Entwurf des Gesetzes würde sich auf die Berichte zweier Expertenausschüsse stützen. Nach der Wiederaufnahme der Beratungen im Storting im Oktober 2023 werde der Gesetzentwurf vom Ständigen Ausschuss für Bildung und Forschung geprüft, welcher hiernach dem Plenum eine Empfehlung vorlegen werde.

In dem Gesetzentwurf würde das Ministerium vorschlagen, die bestehenden Bestimmungen für befristete Stellen im Universitäts- und Hochschulbereich im Wesentlichen beizubehalten. Das Ministerium schlage jedoch auch einige wichtige Änderungen vor. Diese Änderungen würden insbesondere vorsehen,

- die Regeln über die Dauer der Befristung und die Anzahl der Zeiträume von Verordnungen auf Gesetzesebene zu verlagern,
- die Befristungsdauer für Postdocs von derzeit zwei bis vier Jahren auf drei bis vier Jahre zu verändern und
- die Befristung von Arbeitsverträgen in der Kunstausbildung auf einen Zeitraum zu begrenzen.

Darüber hinaus schlage der Gesetzentwurf strengere Regeln für den Einsatz von Zeitarbeitskräften vor.

4.6. Finnland

Arbeitsverträge im finnischen Hochschulbereich würden nach Informationen aus Finnland durch das „**Employment Contracts Act**“ (55/2001)³⁴ geregelt. Danach müsse für einen befristeten Arbeitsvertrag ein berechtigter Grund vorliegen. Es sei unzulässig, aufeinanderfolgende befristete Verträge zu vereinbaren, wenn die Anzahl oder die Gesamtdauer der befristeten Verträge oder die Gesamtheit dieser Verträge auf einen ständigen Bedarf an Arbeitskräften hinweisen würden (Kapitel 1, Abschnitt 3). An Universitäten werde der Einsatz von befristeten Verträgen häufig durch den zeitlich begrenzten Charakter eines Projekts (feste Finanzierung und Enddatum) und/oder

34 Inoffizielle englische Übersetzung: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055_20180597.pdf. Diese Übersetzung berücksichtigt Änderungen bis zum Änderungsgesetz 597/2018. Aktuellere Rechtsänderungen werden nicht dargestellt.

eine Laufbahnphase (z.B. bis zur Promotion oder einer anderen Qualifikation) gerechtfertigt. Indes sei es unzulässig, einen befristeten Vertrag mit dem vorübergehenden Bedarf einer Lehrkraft zu begründen, wenn der Bedarf tatsächlich dauerhaft bestehe und nicht auf eine vorübergehende Abwesenheit einer anderen Lehrkraft zurückzuführen sei.

5. Aufgabenprofil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

5.1. Großbritannien

Im Vereinigten Königreich werde es von Universität zu Universität unterschiedlich gehandhabt, ob von Doktorandinnen und Doktoranden (die in Großbritannien im Allgemeinen nicht als akademisches Personal gelten würden) und von Postdocs erwartet werde, dass sie neben ihrer Forschungstätigkeit auch andere Aufgaben wie Lehre, Benotung oder Betreuung übernehmen. An der London School of Economics zum Beispiel werde von Vollzeit-Doktorandinnen und Doktoranden erwartet, dass sie ab ihrem zweiten Studienjahr Lehraufgaben übernehmen³⁵, während etwa die University of Bath klarstelle, dass es den Doktorandinnen und Doktoranden überlassen bleibe, ob sie Lehrveranstaltungen halten können und wollen.³⁶

5.2. USA

Nach Informationen aus den USA würden Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs Lehrveranstaltungen an amerikanischen Hochschulen verantworten bzw. Professorinnen und Professoren bei deren Lehre unterstützen. Dies betreffe jedoch in der Regel weniger als 20 % der gesamten Lehrveranstaltungen.

5.3. Dänemark

Arbeitsinhalte, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Stellenarten seien nach Informationen aus Dänemark dem „Ministerial Order on Job Structure for Academic Staff at Universities“ vom 11 Dezember 2019³⁷ zu entnehmen. Darin heißt es etwa für die Stellenkategorien „PhD fellow“, „Researcher“ und „Senior researcher“:

PhD fellow

„The position of PhD fellow is a fixed-term educational position.“

35 London School of Economics and Political Science, PhD Teaching Policy, <https://www.lse.ac.uk/statistics/prospective-students/PhD-MPhil/PhD-Teaching-Policy>.

36 University of Bath, How to start teaching as a doctoral student, <https://www.bath.ac.uk/guides/how-to-start-teaching-as-a-doctoral-student/>.

37 Ministerial Order on Job Structure for Academic Staff at Universities (2019), English translation, abrufbar unter: https://www.sdu.dk/-/media/files/information_til/international_staff/job_structure_for_academic_staff_at_universities.pdf.

Researcher

„The position of researcher is an educational position with research (including publication/academic dissemination duties) as the main responsibility. The position also includes research-based teaching. Furthermore, the position may include research-based public-sector consultancy (including research-based advisory tasks and research-supporting contingency and monitoring tasks). In addition, the position may include knowledge exchange with society and, to a limited extent, the performance of other tasks.

The university determines the exact weighting of the various responsibilities. The weighting may vary over time, but a balance must be struck for the researcher to be able to improve his or her qualifications within the areas relevant to the position”.

Senior researcher

„The position of senior researcher is a position with research (including publication/academic dissemination duties) as the main responsibility. The position also includes research-based teaching and may include research-based public-sector consultancy (including research-based advisory tasks and research-supporting contingency and monitoring tasks). The position may also involve knowledge sharing with society - including participation in the public debate. In addition, senior researchers may be responsible for research, study programme and course management, guidance and supervision as well as academic assessment work.

The university determines the exact weighting of the various responsibilities. The weighting of the responsibilities may vary over time.“

5.4. Schweden

Nach Angaben von Statistics Sweden würden die mit Aufgaben in Forschung und Lehre betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich 43 % ihrer Arbeitszeit mit Forschung und Entwicklung sowie 24 % mit Lehre verbringen. Die verbleibende Zeit werde für verschiedene andere Aufgaben verwendet. Drei Beschäftigungskategorien würden dabei deutlich mehr Arbeitszeit für die Forschung aufwenden als die anderen Kategorien: Beschäftigte auf Laufbahnentwicklungspositionen (74 %), Doktorandinnen und Doktoranden (67 %) sowie sonstiges Forschungs- und Lehrpersonal (62 %). Gleichzeitig würden diese drei Beschäftigungskategorien weniger Zeit für die Lehre aufwenden (8 %, 1 % bzw. 7 % ihrer Arbeitszeit).

5.5. Norwegen

Nach Informationen aus Norwegen müsse sich die Beschäftigungszeit für Doktorandinnen und Doktoranden auf drei Jahre reine Doktorandenausbildung belaufen. Die gängigste Laufzeit für PhD-Verträge umfasse vier Jahre in einer Vollzeitstelle, kombiniert mit obligatorischen Aufgaben, welche 25 % ausmachen würden. Diese Aufgaben sollten für die Ausbildung relevant sein, Lehrtätigkeit sei üblich. Die Zahl der Dreijahresverträge habe zugenommen, diese sollten dann jedoch nicht mit obligatorischen Aufgaben kombiniert werden. Es sei aber nicht ungewöhnlich, dass Doktorandinnen und Doktoranden Aufgaben übernehmen würden, zu denen sie nicht vertraglich verpflichtet seien.

Der Rechtslage in Norwegen entsprechend, sollten Postdoc-Stellen die Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Hochschul- und Forschungsbereich qualifizieren. Ein Bericht aus dem Jahr 2020 habe dokumentiert, dass Postdoc-Stellen aber nicht immer in diesem Sinne genutzt würden. Die Möglichkeit, die für eine Professur erforderliche Lehrbefähigung zu erwerben, sei oft begrenzt. Zudem scheine es in einigen Fachbereichen an Strukturen für die fachliche Betreuung von Postdocs zu fehlen. Aktuelle gesetzgeberische Initiativen würden auf eine Klarstellung abzielen, dass Postdoc-Stellen in erster Linie der Qualifizierung dienen (siehe unter Ziffer 4.5.).

5.6. Finnland

Zu den Aufgaben von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs würden nach Informationen aus Finnland umfangreiche Lehr- und Betreuungsaufgaben gehören. Ebenso könne ihr Aufgabenbereich die Koordinierung oder Leitung von Forschungsprojekten umfassen. Die Einzelheiten würden je nach den möglichen Bedingungen der voraussichtlichen Drittmittel (die oft Teil eines größeren Projekts seien, welches koordiniert und geleitet werden müsse), und je nach Arbeitsvertrag variieren.

6. Lehrstuhlstruktur vs. Departmentstruktur

6.1. Großbritannien

Bei den Hochschulen im Vereinigten Königreich hätten sich im Laufe der Zeit unterschiedliche Strukturen herausgebildet. Beispielsweise hätten die Universitäten Oxford und Cambridge ein **College-System**, bei dem die Colleges ein integraler Bestandteil der Universität seien, aber rechtlich eigenständige Einrichtungen darstellen würden. Im Allgemeinen würden die Hochschulen über eine professionelle Dienstleistungsstruktur verfügen, zu der auch die Studierendenverwaltung, die Personalabteilung, die IT-Abteilung und die Immobilienabteilung gehören könnten, sowie über eine akademische Struktur. Auf der akademischen Seite würden die Bezeichnungen variieren. In der Regel hätten Universitäten aber übergreifende „schools“ / „faculties“ / „divisions“, die in „faculties“ / „schools“ unterteilt seien, welche wiederum in „schools“ / „departments“ untergliedert seien.

Eine „school“ oder „faculty“ werde häufig von einem Dekan („dean“) geleitet, dem mehrere „heads of department“ unterstellt seien. Von einem/r „head of department“ werde erwartet, dass er/sie die Führung und die strategische Ausrichtung übernimmt, die Personalbeschaffung überwacht, die Budgets verwaltet und die Interessen des „department“ innerhalb und außerhalb der Universität vertritt. „Heads of department“ würden in der Regel durch ein offenes (aber oft internes) Einstellungsverfahren ernannt und seien regelmäßig für eine bestimmte Zeit im Amt.

6.2. USA

Nach Informationen aus den USA würden die „departments“ durch sog. „chairs“ geleitet. Dabei dürfte es sich aber nicht um Lehrstühle wie im deutschen Hochschulsystem handeln, sondern um den Vorsitz organisatorischer Hochschulstrukturen. In vielen Fällen würden sich die Profes-

sorinnen und Professoren innerhalb eines „departments“ mit diesem Vorsitz abwechseln. Das administrative und technische Personal würde vom „department“ angestellt, nicht vom „department chair“.³⁸ Insgesamt dürften diese Informationen auf eine Departmentstruktur hinweisen.

6.3. Schweden

Die schwedischen Hochschulen seien nach Informationen aus Schweden im Allgemeinen nach „departments“ strukturiert. Die Hochschulen würden jedoch über eine beträchtliche Autonomie verfügen und die meisten Entscheidungen über ihre internen Angelegenheiten selbst treffen. Diese Entscheidungen würden Bereiche wie die Organisation, die interne Zuweisung von Ressourcen, das Bildungsangebot, die Bildungsinhalte und -gestaltung, die Anzahl der zuzulassenden Studierenden sowie die Durchführung von Forschungsarbeiten umfassen.

In Ansehung des „Higher Education Act“ müsse jede öffentliche Hochschuleinrichtung einen „board of governors“ bilden, welcher alle Funktionen und Aufgaben der Hochschuleinrichtung überwachen würde und für diese verantwortlich sei. Des Weiteren bedürfe es eines „vice-chancellor“, der direkt unter dem „board of governors“ tätig sei. Innerhalb dieses Rahmens würden die Hochschulen selbst entscheiden, wie sie ihre interne Organisation gestalten.

6.4. Norwegen

Nach Informationen aus Norwegen seien die norwegischen Hochschulen nach „departments“ gegliedert. Die „departments“ hätten die Verantwortung und Pflichten als Arbeitgeber/innen. Sie seien für die Organisation der Lehre zuständig. Selbst bei großen Forschungsprojekten, die mit externen Mitteln finanziert werden und an denen mehrere „departments“/„institutes“ beteiligt sind, seien die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem der beteiligten „departments“/„institutes“ beschäftigt.

6.5. Finnland

Informationen aus Finnland zufolge seien finnische Hochschuleinrichtungen heutzutage eher nach „departments“ als nach Lehrstühlen organisiert. Ein „department“ könne viele Lehrstühle umfassen, von denen keiner über einem anderen stehe.

38 Für weitere Informationen siehe „Department Chair vs. Dean“: <https://online.maryville.edu/blog/department-chair-vs-dean/> und „The Governing Structure of a Research University“: https://postdocs.stanford.edu/sites/default/files/events/2018.01_the_governing_structure_of_a_research_university.pdf.

7. Vergleichsstudie an der Universität Halle-Wittenberg

In ihrer Publikation aus dem Jahr 2014

„Hasard oder Laufbahn - Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich“
Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack
Akademische Verlagsanstalt Leipzig 2014
Volltext abrufbar unter: <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf>

legen *Zimmermann* und *Kreckel* vergleichende Strukturanalysen zu den Karrieremodellen, zum Ist-Stand und zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals in den verschiedenen Karriere-stufen für ausgewählte Länder vor. Ihre Untersuchung umfasst die Länder Deutschland, USA, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Schweiz, Schweden, Niederlande und Ungarn.

Personalstrukturen an Universitäten im internationalen Vergleich werden auf den Seiten 235 ff. - auch tabellarisch - dargestellt. Die Autorin und der Autor weisen aber darauf hin, dass ein Vergleich aus mehreren Gründen mit Unwägbarkeiten behaftet sei:

- Die Verwendung von reinen Personenzahlen sei nur beschränkt aussagekräftig, da sie den nach Land und Personalkategorie höchst unterschiedlichen Einsatz von Teilzeitkräften nicht angemessen berücksichtige.
- Nahezu jede nationale Statistik definiere die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Hochschulpersonal anders.
- Insbesondere zum nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal seien verlässliche statistische Informationen in vielen Ländern kaum zu bekommen.
