

Projektbericht
August 2024

Susanne In der Smitten | Andreas Ortenburger | Jens Soares | India Büchner

Beschäftigung an Hochschulen in Sachsen

Abschlussbericht zur Evaluation des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



Projektleitung

Dr. Susanne In der Smitten
Telefon +49 (0)511 450670-350
E-Mail: indersmitten@dzhw.eu

Projektmitarbeitende

Dr. Andreas Ortenburger
Jens Soares
India Büchner (WHK)

Impressum

Herausgegeben von

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu
Postfach 2920 | 30029 Hannover
Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

Geschäftsführung

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
Axel Tscherniak

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht

Amtsgericht Hannover | B 210251
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE291239300

August 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellen-/Abbildungsverzeichnis	III
1 Einleitung	7
1.1 Der Rahmenkodex.....	7
1.2 Fragestellungen.....	11
1.3 Ausgestaltung des Evaluationsprojekts	14
1.4 Zum Berichtsaufbau	14
2 Methodik	16
2.1 Dokumentenanalyse	16
2.2 Analyse von Monitoringdaten.....	17
2.3 Onlinebefragung	19
2.4 Interviews.....	22
3 Zur Umsetzung des Rahmenkodex an den sächsischen Hochschulen	24
3.1 Bekanntheit und Akzeptanz	24
3.2 Verhältnis zu anderen hochschulinternen Dokumenten	26
3.3 Eingesetzte Instrumente der Personalentwicklung	29
3.3.1 Weiterbildung.....	29
3.3.2 Betreuungsvereinbarungen.....	30
3.3.3 Jahresgespräche	31
3.4 Zuständigkeiten und Monitoring zur Umsetzung	33
3.5 Zusammenfassung	34
4 Einhaltung zentraler Vorgaben aus dem Rahmenkodex	36
4.1 Ausschreibung.....	36
4.2 Anzahl der Vorgesetzten	39
4.3 Vertragslaufzeiten und Stellenumfänge	40
4.3.1 Vertragslaufzeiten bei studentischen Hilfskräften	41
4.3.2 Vertragslaufzeiten bei wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften	41
4.3.3 Vertragslaufzeiten bei qualifizierungsbefristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	42
4.3.4 Entwicklung der Vertragslaufzeiten	44
4.3.5 Stellenumfänge	46
4.4 Befristungsgründe.....	47

4.4.1	Bemessung der Vertragslaufzeit bei Befristung nach TzBfG	47
4.4.2	Bemessung der Vertragslaufzeit bei Befristung nach WissZeitVG	48
4.4.3	Bemessung der Vertragslaufzeit bei studentischen Hilfskräften	50
4.5	Jahresgespräche	51
4.6	Anschlussbeschäftigungen, Beschäftigungslücken und Karriereperspektiven	52
4.6.1	Folgevertrag	53
4.6.2	Information über Anschlussbeschäftigungen	55
4.6.3	Perspektiven nach Vertragsende	55
4.6.4	Beschäftigungslücken.....	56
4.7	Zusammenfassung und Diskussion	57
5	Gesonderte Fragestellungen zu einzelnen Personalkategorien	59
5.1	(Junior-/Tenure-Track-)Professorinnen und Professoren.....	59
5.2	Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA).....	64
5.2.1	Befristungsgründe bei Lehrkräften für besondere Aufgaben	64
5.2.2	Tätigkeitszuschnitt der Lehrkräfte für besondere Aufgaben	65
5.3	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	67
5.3.1	Inhalte der Betreuungsvereinbarung.....	67
5.3.2	Betreuungsqualität.....	68
5.3.3	Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung	69
5.3.4	Verlängerung des Befristungsrahmens (Kinder, Krankheit, Corona)	72
5.3.5	Berufliche Perspektiven	74
5.3.6	Beurteilung der beruflichen Entwicklung.....	75
5.4	Zufriedenheit des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals	77
5.5	Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	82
5.5.1	Tätigkeitsprofile der Hilfskräfte.....	82
5.5.2	Berufliche Perspektiven der Hilfskräfte	85
5.6	Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	86
5.6.1	Berufliche Perspektiven wissenschaftsunterstützenden Personals.....	87
5.6.2	Beurteilung der beruflichen Entwicklung durch das wissenschaftsunterstützende Personal.....	89
5.6.3	Berufliche Zufriedenheit	92
5.7	Zusammenfassung	94
6	Wahrgenommene Effekte, Regelungslücken und Umsetzungshürden	96
6.1	Wahrgenommene Effekte.....	96
6.2	Regelungslücken	97
6.3	Umsetzungshürden.....	97
6.4	Hinweise der Hochschulangehörigen zur weiteren Entwicklung.....	100
7	Exkurse	103
7.1	Machtmissbrauch durch Vorgesetzte	103
7.2	Exemplarischer Vergleich zur Situation in anderen Bundesländern.....	106

8	Zusammenfassung und Ausblick	108
8.1	Zentrale Ergebnisse.....	108
8.2	Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	115
8.3	Limitationen	117
9	Literatur und Quellen	118
10	Anhang	122
10.1	Anfrage zu Umsetzungsdokumenten und Monitoringdaten	122
10.2	Leitfragen der Interviews	124
10.2.1	Fragen an Hochschulleitungen	124
10.2.2	Fragen an Professorinnen und Professoren	124
10.2.3	Fragen an Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	125
10.2.4	Fragen an studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte	125
10.3	Materialien der Onlinebefragung	125
10.3.1	Anschreiben Onlinebefragung.....	125
10.3.2	Erinnerung Onlinebefragung	127
10.3.3	Fragebogen Onlineerhebung.....	128

Tabellen-/Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1.1	Regelungen des Rahmenkodex	8
Tabelle 2.1	Überblick über den Dokumentenkörper	16
Tabelle 2.2	Überblick über die gelieferten Daten zu Beschäftigungsverhältnissen	18
Tabelle 2.3	Anzahl der Befragten insgesamt und nach Hochschulart.....	20
Tabelle 2.4	Personalkategorie und Befristungsanteil im Rücklauf	21
Tabelle 2.5	Überblick über die geführten Interviews.....	23
Tabelle 3.1	„Kennen Sie den Rahmenkodex?“ (insgesamt und nach Hochschulart).....	25
Abbildung 3.1	„Kennen Sie den Rahmenkodex?“ (insgesamt und nach Hochschulart).....	25
Tabelle 3.2	Kennen Sie den Rahmenkodex? (nach Personalkategorie und Vertragsstatus)	26
Tabelle 3.3	Strukturierung des Dokumentenkörpers	26
Tabelle 3.4	„Haben Sie eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen?“ (nach Qualifikationsphase).....	31
Tabelle 3.5	Wurde Ihnen innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch / Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch angeboten? (nach Hochschulart)	31
Abbildung 3.2	„Wurde Ihnen innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch / Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch angeboten?“ (nach Hochschulart)	32
Tabelle 3.6	Jahresgespräch innerhalb der letzten 18 Monate angeboten? (nach Personalkategorie und Vertragsstatus)	32
Tabelle 3.7	Jahresgespräch innerhalb der letzten 18 Monate angeboten? (nach Personalkategorie und Beschäftigungsdauer, wenn befristet).....	33
Tabelle 4.1	War die Stelle Ihres gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben?	36
Abbildung 4.1	„War die Stelle Ihres gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben?“ (Wenn Laufzeit mehr als sechs Monate).....	37
Tabelle 4.2	Ausschreibung der aktuellen Stelle nach Personalgruppe und Finanzierungsart	37
Abbildung 4.2	Ausschreibung der aktuellen Stelle nach Personalgruppe und Finanzierungsquelle.	38

Tabelle 4.3	Ausschreibung der gegenwärtigen Mitarbeiter-Stelle differenziert nach Erst- und Folgebeschäftigung	38
Tabelle 4.4	„Wurde bei der Ausschreibung angegeben, in welche Entgeltgruppe Sie voraussichtlich eingruppiert werden?“	39
Tabelle 4.5	Mehr als zwei Vorgesetzte?.....	39
Tabelle 4.6	Mehr als zwei Vorgesetzte? (nach Hochschulart).....	39
Tabelle 4.7	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von drei Monaten bei SHK-Verträgen.....	41
Tabelle 4.8	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten bei WHK/KHK-Verträgen.....	42
Tabelle 4.9	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten bei WHK/KHK-Verträgen nach Hochschulabschluss	42
Tabelle 4.10	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten	43
Tabelle 4.11	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten nach Fächergruppen (Promovierende)	43
Tabelle 4.12	Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten nach Fächergruppen (PostDocs)	44
Abbildung 4.3	Entwicklung der Vertragslaufzeiten insgesamt: Anteile der Vertragslaufzeiten nach Monaten gestaffelt zu Beginn des Rahmenkodex und gegenwartsnah	45
Tabelle 4.13	Veränderung des Anteils rahmenkodexkonformer Stellen	45
Tabelle 4.14	Veränderung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten in Monaten	46
Tabelle 4.15	Einhaltung der Stellenumfänge bei Qualifizierungsbefristeten	46
Abbildung 4.4	Kategorisierte Beschäftigungsanteile nach Qualifikationsphase und Fächerzugehörigkeit	47
Tabelle 4.16	Welche Befristungsgründe treffen auf Sie zu? (Wissenschaftsunterst. Personal, befristet nach TzBfG)	48
Tabelle 4.17	Welche Befristungsgründe treffen auf Sie zu? (befristet nach WissZeitVG)	49
Tabelle 4.18	Befristungsgründe bei eingehaltener und nicht-eingehaltener Mindestvertragsdauer (jeweils für Promovierende und PostDocs)	50
Tabelle 4.19	Befristungsgründe bei studentischen Hilfskräften bei eingehaltener und nicht-eingehaltener Mindestvertragsdauer	50
Tabelle 4.20	Inhalte des Jahresgesprächs	51
Tabelle 4.21	Beurteilung des Gesprächs	52
Tabelle 4.22	Wahrgenommene Wirkungen des Jahresgesprächs.....	52
Tabelle 4.23	„Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Personalgruppe)	54
Tabelle 4.24	„Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Hochschulart)	54
Tabelle 4.25	„Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Finanzierungsart) ...	55
Tabelle 4.26	„Wurden Sie seit Beginn des gegenwärtigen Arbeitsvertrags darüber informiert, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben oder nicht geben wird?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Personalgruppe).....	55
Tabelle 4.27	„Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“	56
Tabelle 4.28	Ungewollte Beschäftigungslücken	57
Tabelle 5.1	Verteilung Juniorprofessur / Tenure Track	59
Tabelle 5.2	„In welchem Bereich möchten Sie langfristig tätig sein?“	60
Tabelle 5.3	„Und welche Position entspricht am ehesten Ihrer langfristigen Vorstellung?“	60
Tabelle 5.4	„Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“	61

Tabelle 5.5	„Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“	61
Abbildung 5.1	Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung mit und ohne Tenure Track.....	63
Tabelle 5.6	Befristungsgründe bei Lehrkräften für besondere Aufgaben	64
Abbildung 5.2	Ausgeübte Lehranteile (Sequenzmuster)	65
Tabelle 5.7	Durchschnittlicher Anteil an der Lehre (nach Hochschulart).....	66
Abbildung 5.3	Geben Sie bitte an, aus welchen Tätigkeiten sich Ihr Aufgabenfeld in welchem Umfang aktuell zusammensetzt	66
Tabelle 5.8	Inhalte der Betreuungsvereinbarungen	68
Tabelle 5.9	„Welche der folgenden Aussagen trifft bzw. treffen auf Gespräche mit Ihrem Betreuer / Ihrer Betreuerin zu?“	68
Tabelle 5.10	„Welche weiteren Unterstützungsleistungen können Sie berichten?“	69
Tabelle 5.11	„Ist Ihnen ein Teil Ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung belassen?“	70
Tabelle 5.12	Zur Qualifizierung vereinbarter Anteil der Arbeitszeit.....	70
Tabelle 5.13	Zur Qualifizierung nutzbarer Anteil der Arbeitszeit.....	70
Tabelle 5.14	„Ist Ihnen ein Teil Ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung belassen?“ (nach Qualifikationsphase und Finanzierungsart)	71
Tabelle 5.15	Zur Qualifizierung vereinbarter Anteil der Arbeitszeit (nach Qualifikationsphase und Finanzierungsart)	71
Tabelle 5.16	Zur Qualifizierung nutzbarer Anteil der Arbeitszeit (nach Qualifikationsphase und Finanzierung)	72
Tabelle 5.17	Verlängerung des Befristungsrahmens nach WissZeitVG.....	73
Tabelle 5.18	Gründe für Nicht-Verlängerung des Befristungsrahmens	73
Tabelle 5.19	„In welchem Bereich möchten Sie langfristig tätig sein?“	74
Tabelle 5.20	Angestrebte berufliche Position des wissenschaftlichen Personals nach Qualifizierungsphase	74
Tabelle 5.21	„Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“	75
Tabelle 5.22:	„Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“	76
Abbildung 5.4	Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung nach Qualifikationsphase .	77
Tabelle 5.23	„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation insgesamt?“.....	78
Tabelle 5.24	„Wie zufrieden sind Sie mit der Beschäftigungssicherheit?“	78
Tabelle 5.25	„Wie zufrieden sind Sie mit der erreichten beruflichen Position?“	79
Tabelle 5.26	„Wie zufrieden sind Sie mit Ihren beruflichen Perspektiven?“	79
Tabelle 5.27	Weitere Aspekte beruflicher Zufriedenheit.....	80
Abbildung 5.5	Berufliche Zufriedenheit nach Qualifikationsphase.....	81
Tabelle 5.28	„Welchen Schwerpunkt hat Ihre derzeitige Tätigkeit?“	82
Tabelle 5.29	Tätigkeitsprofile studentischer, wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte ...	83
Tabelle 5.30	„Welche sonstigen Aufgaben übernehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit?“	84
Tabelle 5.31	Angestrebter beruflicher Bereich	85
Tabelle 5.32	Angestrebte berufliche Position	85
Tabelle 5.33	Berufliche Position, wenn Hochschulbereich angestrebt	86
Tabelle 5.34	„Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“ (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal nach beruflicher Stellung)	87

Tabelle 5.35	Angestrebter beruflicher Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals (befristet) nach beruflicher Stellung.....	88
Tabelle 5.36	Angestrebte berufliche Position des wissenschaftsunterstützenden Personals (befristet) nach beruflicher Stellung.....	88
Tabelle 5.37	„Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“ (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal insgesamt)	89
Abbildung 5.6	Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal nach beruflicher Stellung).....	91
Tabelle 5.38	„Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Stelle?“ (Wissenschaftsunterstützendes Personal insgesamt).....	92
Abbildung 5.7	Durchschnittliche Berufszufriedenheit des wissenschaftsunterstützenden Personals nach beruflicher Stellung und Beschäftigungsverhältnis	93
Tabelle 7.1	„Hatten Sie schon einmal den Eindruck, dass eine Vorgesetzte, ein Vorgesetzter, eine Betreuerin oder ein Betreuer einer Ihrer Qualifikationsarbeiten Dinge getan oder von Ihnen verlangt hat, die ...“	104
Tabelle 7.2	Wahrgenommene Machtmissbrauchserfahrungen nach Hochschulart	104
Tabelle 7.3	„Welche Anlaufstellen sind Ihnen bekannt, um Fälle von Machtmissbrauch höher gestellter Personen an Ihrer Hochschule zu handhaben?“	105
Tabelle 7.4	Welche der bekannten Anlaufstellen werden genutzt?	105
Tabelle 8.1	Überblick über die Ergebnisse der Evaluation des Rahmenkodex Sachsen	111

1 Einleitung

1.1 Der Rahmenkodex

Die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen sind – bedingt durch die Aufgabe der akademischen Qualifizierung und einen hohen Anteil an projektbezogener Drittmittelfinanzierung – geprägt durch hohe Teilzeit- und Befristungsquoten (BuWiN 2021; Gassmann 2020; Nacaps 2024; Nakamura 2021; Sommer et al. 2022). Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) legt hierzu dar, dass 92% des nichtprofessoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen unter 45 Jahren befristet beschäftigt sind. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit von Promovierenden beträgt hierbei 22 Monate bezogen auf den aktuellen Arbeitsvertrag, für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (PostDocs) ist es nur ein halbes Jahr mehr (BuWiN 2021, S. 108). Hinzu kommen hohe Leistungs- und Mobilitätsanforderungen und eine große Anzahl erbrachter Überstunden (Bahr 2021; BuWiN 2021). Die prekären Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft betreffen primär den akademischen Mittelbau (Ambrasat 2021; Holderberg & Seipel 2021) und können dort die weitere Karriere zweifelhaft erscheinen lassen. Während in der Nacaps-Kohorte von 2017/18 noch 22% der Promovierenden eine Karriere im Hochschulbereich anstrebten, waren es in der Kohorte 2021/22 nur noch 14%. Der Anteil der Promovierenden, die unentschlossen waren, in welchem Sektor sie ihre Karriere verfolgen sollten, stieg von 25% der Befragten aus Kohorte 2017/18 auf 37% der Befragten der Kohorte in 2021/22.

Der hohe Anteil befristeter Beschäftigung und die stark auf die Position einer Professur fokussierten und abseits davon unklaren Karrierewege innerhalb der Wissenschaft bildeten einen wichtigen Hintergrund, vor dem die Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, der Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim SMWK und die Rektorinnen und Rektoren der staatlichen sächsischen Hochschulen am 29. Juni 2016 den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ unterzeichneten. Im Einzelnen waren die folgenden Hochschulen beteiligt:

- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Technische Universität Bergakademie Freiberg
- Universität Leipzig
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
- Hochschule Mittweida
- Hochschule Zittau/Görlitz
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Hochschule für Bildende Künste Dresden
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden
- Palucca Hochschule für Tanz Dresden
- Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig
- Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig

Eine wesentliche Zielsetzung war es, im internationalen Wettbewerb um hochqualifiziertes Personal die Attraktivität der sächsischen Hochschulen als Arbeitgeberinnen, insbesondere auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, zu steigern. Hierzu sollten die Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege transparenter und planbarer ausgestaltet werden. In diesem Kontext wurden durch den Rahmenkodex Eckpunkte für die Beschäftigung in verschiedenen Personalkategorien vereinbart, etwa zu Vertragslaufzeiten, Arbeitsaufgaben und Aspekten der Personalentwicklung (vgl. Tabelle 1.1)

Tabelle 1.1 Regelungen des Rahmenkodex

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Berichtskapitel
1.1	Studentische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre	Mindestvertragslaufzeit drei Monate	4.3.1
1.2		Mitwirkung im Umfeld von Forschung und Lehre	Vertragslaufzeit kann auch unter drei Monaten liegen	
2.1	Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre		5.5
2.2		Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption ist		
2.3		Mindestvertragslaufzeit sechs Monate		4.3.2
2.4		Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden		
3.1-3.3	Lehrbeauftragte	<i>Lehrbeauftragte waren von der Evaluation ausgenommen</i>		
4.1.a	wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal	Neu zu besetzende Personalstellen mit der Vertragslaufzeit von über sechs Monaten sollen unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe ausgeschrieben werden.	Begründete Ausnahmen möglich	4.1
4.1.b		nicht mehr als zwei unmittelbare Vorgesetzte		4.2
4.1.c		Information über (Nicht)Bestehen einer Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich		4.6.3
		Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung so frühzeitig, dass Betroffene sich nicht drei Monate vor Beendigung		4.6.1

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Berichtskapitel
		ihres Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden müssen		
4.1.d		Personalentwicklungskonzepte unter Berücksichtigung des „Orientierungsrahmens der HRK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014 und unter Einbindung der Personalräte		3.2
4.1.e		Personalplanungskonzepte insbesondere zur Identifizierung von Beschäftigungspositionen mit Daueraufgaben		3.2
4.1.f		Hinwirken auf die Wahrnehmung von Beratung über Beschäftigungsmöglichkeiten als Führungsaufgabe; Unterbreitung von Angeboten zur Weiterbildung und -qualifizierung an Beschäftigte		5.3.2 5.3.6 5.6.2
4.1.g		Umsetzung der HRK-Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (2012)	u.a. Planbarkeit, Transparenz, Gleichstellung, angemessenes Verhältnis von Dauerstellen zu befristeten Qualifikationsstellen	3.2
4.1.h	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden	Begründete Ausnahmen möglich	5.2
4.2.a	Zur Qualifizierung befristete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Laufzeit von Verträgen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG soll in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein;		4.3.3

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Berichtskapitel
		Überbrückungsmaßnahmen bleiben im Sinne der Beschäftigten möglich		
		Laufzeit von Verträgen mit Qualifikationsziel Promotion nicht kürzer als ein Jahr		4.3.3
		Laufzeit von Verträgen in der PostDoc-Phase nicht kürzer als drei Jahre		4.3.3
4.2.b		Regelbeschäftigung zur Promotion soll 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten		4.3.5
		In der PostDoc-Phase Beschäftigung nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anbieten		4.3.5
4.2.c		Betreuungsvereinbarung zwischen dem Nachwuchswissenschaftler oder der Nachwuchswissenschaftlerin und allen betreuenden Professorinnen und Professoren inkl. Qualifikationsziel, Zeitplan, zu erbringende Leistungen einerseits und Betreuungsmaßnahmen andererseits		3.3.2 5.3.1
		Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Zeitananteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation		5.3.3
4.2.d		Vertragsverlängerungen wegen Kinderbetreuung bis max. 2 Jahre pro Kind		5.3.4
		Ebensolche Vertragsverlängerung bei Einschränkungen durch Behinderung oder		

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Berichtskapitel
		schwerwiegender chronischer Erkrankung		
4.3.a	Beschäftigte in Technik und Verwaltung	Befristete Einstellungen vorrangig mit Sachgrund (insbes. gemäß §14 Abs. 1 TzBfG)		4.4.1
4.3.b	Nach TzBfG befristete Beschäftigte	sachgrundlose Befristungen nach TzBfG nur mit Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist		
4.3.c		Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis sollen sich vorrangig an der Laufzeit des Projekts orientieren	Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern	4.4.1 (4.4.2)

Quelle: DZHW 2024.

Vorgesehen war eine erstmalige und vorläufige Evaluierung der Umsetzung und Wirkungen für das Jahr 2018. Auf Vorschlag des SMWK wurde diese in Form einer Befragung der Hochschulleitungen anhand eines Fragenkatalogs durchgeführt, der in einer Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen, des Hauptpersonalrats und des Ministeriums abgestimmt worden war. Aufgrund der Kürze der Zeitdauer des Rahmenkodex konnten keine statistischen Daten für eine Wirkungsanalyse herangezogen werden. Die Ergebnisse dieser ersten Bewertung wurden zum 11.07.2019 vorgelegt (SMWK 2019). Alle Beteiligten kamen zu der übereinstimmenden Bewertung, dass der Kodex sich bewährt habe, jedoch weiterhin notwendig sei und schließlich der Weiterentwicklung auf Basis einer fundierten und datengestützten Evaluation bedürfe. Hierzu trat das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst im Januar 2023 an das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) heran und bat um die Erstellung eines entsprechenden Evaluationskonzepts.

Im Rahmen der Evaluation sollten die Art und Weise der Anwendung des Rahmenkodex, der Stand seiner Umsetzung in den Hochschulen sowie die damit verbundenen intendierten und ggf. nicht intendierten Effekte ermittelt werden. Hierzu sollen nicht nur der Ist-Zustand hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und Möglichkeiten der Karriereplanung erfasst, sondern zudem mögliche Umsetzungshürden und Regelungslücken identifiziert sowie Ideen zu ihrer Handhabung und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der beteiligten Akteurinnen und Akteure aufgenommen werden. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse sollten als Basis für die Formulierung von Ansätzen und Empfehlungen für eine mögliche Optimierung und Weiterentwicklung dienen.

1.2 Fragestellungen

Ausgehend von den mit dem Rahmenkodex verbundenen Zielsetzungen wurden der Evaluation die folgenden Leitfragen zugrunde gelegt, die handlungsleitend in dem Sinne sein sollten, einen

Orientierungsrahmen zur Annäherung an das Untersuchungsfeld und die daran ausgerichteten Untersuchungsmethoden (vgl. Kapitel 2) zu schaffen:

1. Welche kulturellen Veränderungen im Umgang mit Personal hat der Rahmenkodex gebracht? (Abschnitt 3.2)
 - a. Wie wurden die Regelungen aus dem Rahmenkodex in Regelungen der einzelnen Hochschulen überführt?
 - b. Welche Regelungen haben Eingang in Vereinbarungen mit den Personalräten gefunden? Sind die Vereinbarungen noch in Kraft? Welche wurden nicht übernommen, und was waren Gründe dafür? Welche über den Rahmenkodex hinausgehenden Regelungen zu Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen finden sich in Vereinbarungen?
 - c. Liegen an den Hochschulen Personalentwicklungskonzepte vor?
 - i. Wer war an der Entwicklung beteiligt?
 - ii. Was sind die Inhalte? Wurde wie vereinbart der „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der HRK vom 13. Mai 2014 berücksichtigt?
 - iii. Wie werden die Personalentwicklungskonzepte umgesetzt?
 - d. Liegen an den Hochschulen Personalplanungskonzepte vor?
 - i. Wer war an der Entwicklung beteiligt?
 - ii. Was sind die Inhalte?
 - iii. Können durch die Personalplanung Daueraufgaben identifiziert werden?
 - iv. Ermöglicht das Konzept Strukturplanungen, die auch Karrierewege aufzeigen können?
 - v. Wie werden die Personalplanungskonzepte umgesetzt?
 - e. Gibt es darüber hinaus weitere Strategie- oder Konzeptpapiere, die von den Hochschulen als wichtige Grundlagen zur Personalbeschäftigung und Personalentwicklung gelten und herangezogen werden? Wenn ja:
 - i. Wer war an der Entwicklung beteiligt?
 - ii. Was sind die Inhalte?
 - iii. Wie werden sie umgesetzt?
2. In welchem Maße werden die Vorgaben aus dem Rahmenkodex umgesetzt? (Tabelle 8.1)
 - a. Wie gestalten sich die Vertragslaufzeiten, Stellenumfänge, Vergütung und Aufgaben in den einzelnen Personalkategorien? (Abschnitte 4.3, 5.2.2, 5.5.1)
 - b. In welchem Umfang werden Stellen ausgeschrieben und mit welcher Begründung wird davon abgewichen? (Abschnitt 4.1)
 - c. Wie werden Vertragslaufzeiten und Stellenumfänge begründet? Welche Rolle spielen z. B. Arbeitsaufgaben, Projektlaufzeiten, Mittelvolumina, fachspezifische Besonderheiten, Qualifikationsziele und Präferenzen der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber? (Abschnitte 4.4, 5.2.1)
 - d. Gibt es Beschäftigungslücken, und welche Einflussfaktoren sind erkennbar (z. B. vorlesungsfreie Zeit, Zeiten zwischen Projekten)? (Abschnitt 4.6.4)
 - e. Inwiefern sehen sich Beschäftigte mit Aufgaben und Erwartungen konfrontiert, die für sie bei Vertragsabschluss nicht erkennbar waren? (keine Ergebnisse)
 - f. Welche Rechte und Pflichten haben die Beschäftigten jeweils? Wie werden sie bei der Pflichterfüllung unterstützt (z. B. Ausstattung, fachliche Begleitung, Möglichkeiten der Fortbildung)? (Abschnitt 3.3)
 - g. Wie wird Beratung zu weiteren Karrierewegen realisiert? (Abschnitte 5.3.6, 5.6.2)

9. Wie gestalten sich das Monitoring und die Weiterentwicklung mit Blick auf die Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege wissenschaftlichen/künstlerischen und wissenschaftsunterstützenden Personals? (Abschnitte 3.4, 6.4)
 - a. Welche Daten zu befristeter Beschäftigung und zu Karrierewegen werden an den Hochschulen erhoben? Wo besteht ggf. Verbesserungsbedarf mit Blick auf die Daten- und Informationsbasis?
 - b. Wie gestalten sich die Zuständigkeiten mit Blick auf die Datenerhebung und -auswertung sowie die Ableitung von Konsequenzen und ihre Umsetzung?
 - c. Inwiefern sollten mit dem Personalmanagement verbundene Prozesse verändert werden?
 - d. Inwiefern könnte der Rahmenkodex ggf. so weiterentwickelt werden, dass er auch unbefristet beschäftigtes Personal und dessen Arbeitsbedingungen abdeckt?

1.3 Ausgestaltung des Evaluationsprojekts

Zur kontinuierlichen Absprache und Begleitung der Evaluation des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die von der Landesrektorenkonferenz jeweils benannte Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Hochschularten, drei Mitglieder des Hauptpersonalrats sowie Vertreterinnen und Vertreter des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus umfasste. Geleitet wurde die AG durch den für die sächsischen Universitäten und Kunsthochschulen zuständigen Referatsleiter; die Inhalte der Sitzungen wurden jeweils durch zwei Projektmitwirkende des DZHW vorbereitet und im Nachgang protokolliert.

Darüber hinaus benannten alle Hochschulen Ansprechpersonen für die operative Durchführung des Projekts, insbesondere die Zusammenstellung von Daten und Unterlagen sowie die Kontaktierung für die vorgesehene Onlinebefragung unter Beschäftigten und für Rückfragen aller Art. Die Hochschulleitungen, die Datenschutzbeauftragten, die örtlichen Personalräte sowie einzelne Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Hilfskräfte brachten sich zu konkreten Punkten in das Projekt ein, insbesondere im Zusammenhang mit der standardisierten Befragung sowie als Auskunftspersonen für leitfadengestützte Interviews. Dabei gestaltete sich die Zusammenarbeit trotz der insgesamt hohen Arbeitsbelastung durchweg freundlich und konstruktiv. Ohne die Mithilfe all dieser Personen wäre die Evaluation nicht zu leisten gewesen; ihnen allen gebührt für ihre Mitwirkung herzlicher Dank.

1.4 Zum Berichtsaufbau

Der vorliegende Bericht beschreibt das methodische Vorgehen der Evaluation und legt ihre Ergebnisse in thematisch strukturierter Form dar. Zunächst wird das Mehrmethodendesign beschrieben, das eine Dokumentenanalyse, eine Analyse von Monitoringdaten, eine Onlinebefragung und leitfadengestützte Interviews umfasst. Danach werden die Ergebnisse der verschiedenen Herangehensweisen zueinander in Beziehung gesetzt und zusammenfassend dargestellt.

Dabei befasst sich Kapitel 3 mit der Überführung von Regelungen aus dem Rahmenkodex in hochschulinterne Dokumente, mit der Umsetzung und mit der Bekanntheit und Akzeptanz des Rahmenkodex. Kapitel 4 fokussiert auf Vertragslaufzeiten und Stellenvolumina in verschiedenen Personalkategorien und auf die Einhaltung personalgruppenübergreifender Regelungen des Rahmenkodex, etwa zur Stellenausschreibung und zur Beratung der Beschäftigten mit Blick auf Weiterbildungen und Anschlussbeschäftigungen. Kapitel 5 differenziert Erkenntnisse zu den einzelnen Personalgruppen, im Einzelnen zu den Professorinnen und Professoren (insbesondere Junior- und Tenure-Track-Professuren), den Lehrkräften für besondere Aufgaben, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften und

dem wissenschaftsunterstützenden Personal. Das anschließende Kapitel 6 legt dar, welche nicht-intendierten Effekte, Regelungshürden und Umsetzungshürden im Verlauf der Evaluation erkennbar wurden und welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung die an den Interviews Beteiligten darlegten. Als Exkurs ist Kapitel 7 konzipiert, das sich zum einen mit einem möglichen Machtmissbrauch durch Vorgesetzte und zum anderen mit Initiativen zur Verbesserung von Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft in anderen Bundesländern und ihren Hochschulen befasst. Schließlich werden in Kapitel 8 die zentralen Evaluationsergebnisse zusammengefasst und auch mit Blick auf das mögliche weitere Vorgehen bewertend eingeordnet.

2 Methodik

Der Evaluation des Rahmenkodex Sachsen wurde ein Mehrmethodendesign zugrunde gelegt, das eine Dokumentenanalyse, eine Analyse von Monitoringdaten, eine große Onlinebefragung und leitfadengestützte Interviews umfasste. Das Vorgehen in den einzelnen Projektteilen wird im Folgenden genauer beschrieben.

2.1 Dokumentenanalyse

Am 23. Mai 2023 wurden die von den Hochschulen benannten Ansprechpersonen und ihre Stellvertretungen per E-Mail mit der Bitte angeschrieben, Dokumente zusammenzustellen, die wie der Rahmenkodex darauf angelegt sind, gewisse Mindeststandards bei befristeter Beschäftigung abzusichern und gute Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen zu unterstützen. Als mögliche Beispiele wurden Vereinbarungen mit dem Personalrat, Personalentwicklungs-/Personalstruktur-/Personalplanungskonzepte, Strategiepapiere zur Gewinnung der besten Köpfe, interne Richtlinien oder Leitlinien mit Bezug auf Personal und Beschäftigung, Vorgaben z. B. für die Gestaltung von Qualifizierungsphasen (Muster für Betreuungsvereinbarungen) und Unterlagen für Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche genannt. Die Aufzählung wurde ausdrücklich als nicht abschließend charakterisiert und dazu aufgefordert, auf der Basis der eigenen Expertise relevante Dokumente auszuwählen, die verdeutlichten, welche Regelungen an der Hochschule getroffen wurden und was zur Umsetzung schriftlich niedergelegt war.

Die Zuarbeit der Dokumente erfolgte schrittweise und wurde im November 2023 vorläufig abgeschlossen. Aus einer Sitzung der projektbegleitenden AG ging die Anforderung hervor, zumindest hinsichtlich der Personalentwicklungskonzepte und Betreuungsvereinbarungen, die als Dokumente im Rahmenkodex ausdrücklich erwähnt sind, ein vollständiges Bild zu erhalten. Dem entsprechend wurden diese Dokumentarten bei den Hochschulen, die sie noch nicht zugearbeitet hatten, noch einmal gezielt abgefragt. Insgesamt stellten die Hochschulen 124 Dokumente zur Verfügung (ohne den Rahmenkodex selbst, der vereinzelt ebenfalls beigefügt war).

Tabelle 2.1 Überblick über den Dokumentenkörper

Hochschule	Anzahl der Dateien
Technische Universität Chemnitz	7
Technische Universität Dresden	30
Technische Universität Bergakademie Freiberg	6
Universität Leipzig	10
Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden	5
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig	6
Hochschule Mittweida	3
Hochschule Zittau/Görlitz	12
Westfälische Hochschule Zwickau	12

Hochschule	Anzahl der Dateien
Hochschule für Musik Dresden	8
Hochschule für Bildende Künste Dresden	13
Palucca Hochschule für Tanz Dresden	4
Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig	6
Hochschule für Musik und Theater Leipzig	2
Insgesamt (n)	124

Quelle: DZHW 2024

Zunächst wurden die Dokumente für einen ersten Überblick nach Arten (z. B. Ordnungen/Satzungen, Formulare etc.) und thematischen Schwerpunkten (z. B. Einstellungsprozess, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche etc.) gruppiert. Sodann wurde betrachtet, ob die einzelnen Regelungen des Rahmenkodex in der hochschulinternen Vereinbarung über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven aufgegriffen und inwiefern sie dabei ggf. modifiziert worden waren. Zusätzlich wurde erfasst, welche Regelungsbereiche darüber hinaus in den Dokumenten angesprochen waren und inwiefern dabei besondere Vorgaben und Maßnahmen bezogen auf befristet Beschäftigte und Karrierewege erwähnt wurden. Ein besonderer Fokus lag auf den Personalentwicklungskonzepten und den Betreuungs- und Qualifizierungsvereinbarungen, deren Inhalte detaillierter verglichen wurden.

2.2 Analyse von Monitoringdaten

Die von den Hochschulen benannten Ansprechpersonen und ihre Stellvertretungen wurden ebenfalls per E-Mail vom 23. Mai 2023 um Daten zu den Arbeitsverhältnissen befristet beschäftigten Personals gebeten, und zwar zu zwei Zeitpunkten, einmal zu Beginn des Rahmenkodex und einmal gegenwartsnah (möglichst 31.12.2016 und 31.12.2022 oder 30.06.2023). Im Einzelnen abgefragt wurden die Personalkategorie (studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, befristet beschäftigte Professorinnen und Professoren, wissenschaftsunterstützendes Personal), die Besoldungs- oder Entgeltgruppe, die Vertragslaufzeiten, der Beschäftigungsumfang, die Finanzierungsgrundlage (insbesondere Grundhaushalt vs. Drittmittel) und der Befristungsgrund. Auch die Erhebung des höchsten erreichten Abschlusses der Beschäftigten war angedacht gewesen. Nachdem aber drei Fachhochschulen rasch signalisiert hatten, diese Angaben nicht oder nicht mit vertretbarem Aufwand liefern zu können, da sie z. B. nur in Papierakten vorlägen, wurde auf diese Informationen verzichtet.

Auf der Basis entsprechender Abstimmungen innerhalb der projektbegleitenden AG wurde zusätzlich die Entfristungsquote bezogen auf die Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesondert abgefragt. Eine weitere Zusatzfrage erkundigte sich danach, inwiefern es systematische organisatorische Prozesse gebe, durch die bald endende Verträge erkennbar würden, so dass die Anschlussperspektive für die Beschäftigten frühzeitig geklärt werden könne. Im November versandte das SMWK ein erinnerndes Unterstützungsschreiben zur Datenabfrage, damit die entsprechende Zuarbeit innerhalb des Jahres 2023 abgeschlossen werden konnte.

Tabelle 2.2 Überblick über die gelieferten Daten zu Beschäftigungsverhältnissen

Hochschule	Fälle zu Beginn des Rahmenkodex (10/15 bis 6/17)	Fälle aus dem Zeitraum zwischen 01.10.22 und 31.10.23	Gesamt
Technische Universität Chemnitz	3.564	1.945	5.509
Technische Universität Dresden	7.075	7.892	14.967
Technische Universität Bergakademie Freiberg	1.571	1.483	3.054
Universität Leipzig	6.183	7.123	13.306
Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden	158	214	372
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig	521	466	987
Hochschule Mittweida	0	674	674
Hochschule Zittau/Görlitz	319	286	605
Westfälische Hochschule Zwickau	445	444	889
Hochschule für Musik Dresden	0	234	234
Hochschule für Bildende Künste Dresden	125	130	255
Palucca Hochschule für Tanz Dresden	0	0	0
Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig	52	78	130
Hochschule für Musik und Theater Leipzig	236	298	534
Insgesamt (n)	20.249	21.267	41.516

Quelle: DZHW 2024

Um den Aufwand an den Hochschulen in Grenzen zu halten, sollten die Angaben aus dem jeweiligen lokalen System exportiert werden, ohne sie zuvor deutlich bearbeiten zu müssen. Vor diesem Hintergrund wurde auf Vorgaben zu Dateiformaten und Bezeichnungen verzichtet.

Die Daten wurden durchweg als Dateien zugeschickt, die – teilweise passwortgeschützt – in Excel zu öffnen waren. In der Regel waren die genannten Stichtage genutzt worden. Nur wenige Hochschulen waren nicht in der Lage, einen Stand aus der Anfangszeit des Rahmenkodex zu rekonstruieren. Und bei der Palucca Hochschule für Tanz Dresden gab es aufgrund ihrer Besonderheit als kleinster Hochschule Bedenken, dass die geforderten Angaben bereits zu einer De-Anonymisierung führen könnten, so dass hier keine Personaldaten in die Untersuchung eingingen.

Die zugelieferten Datensätze waren hinsichtlich ihrer Strukturierung sowie der Benennung und Schreibweise der Angaben sehr heterogen und mussten erst aufwändig harmonisiert und dann zusammengeführt werden. Dabei zeigte sich, dass die Datenlieferungen nicht durchgehend auf befristet beschäftigtes Personal beschränkt worden war, sondern in Teilen auch Dauerverträge aufgeführt waren. In vielen Fällen war keine Vertragslaufzeit zu ermitteln; in anderen lagen zwischen dem genannten Vertragsbeginn und dem Vertragsende Jahrzehnte und/oder das Vertragsende war erkennbar der Eintritt in den Ruhestand.

Um eine sichere Fokussierung auf das befristet beschäftigte Personal zu gewährleisten, das im Mittelpunkt des Rahmenkodex steht, wurden die Fälle mit einer Vertragsdauer von bis zu 72 Monaten extrahiert. Die Setzung von sechs Jahren erfolgte auf der Basis des sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes, das für Professorinnen und Professoren auf Zeit eine Beschäftigungsdauer von sechs Jahren, für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Akademische Assistentinnen und Assistenten von

vier plus zwei Jahren und für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anwendung der Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorsah.

Der so gewonnene Datensatz mit 27.216 Fällen wurde einer Grundauszählung über alle Variablen sowie einer Untersuchung der Vertragslaufzeiten, Befristungsgründe, Stellenumfänge, tarifliche Eingruppierungen und Finanzierungsgrundlagen nach Personalkategorien und Hochschularten unterzogen. Durch den Vergleich zwischen den Ergebnissen aus den Daten der Anfangszeit des Rahmenkodex gegenüber gegenwartsnahen Daten wurden Veränderungen im Zeitverlauf analysiert.

2.3 Onlinebefragung

Als weiteres Standbein der methodischen Herangehensweise wurde eine Onlinebefragung unter den Beschäftigten der sächsischen Hochschulen durchgeführt. Ziel war die Erhebung von individuellen Vertragskonstellationen, Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven einschließlich deren Bewertung z. B. im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. Alle Beschäftigtengruppen wurden abhängig von der Personalkategorie, Befristung und Qualifizierung zielgerichtet durch die Befragung geleitet.

Bei der Instrumentenentwicklung wurde vornehmlich auf bewährte und erprobte Frageformulierungen aus am DZHW seit Jahren einschlägig eingesetzten Langzeituntersuchungen zurückgegriffen (Briedis et al., 2017a; Briedis et al., 2017b; Briedis & Wegner, 2022; Fabian & Heger, 2023). Fragen zur Beurteilung der beruflichen Entwicklung wurden aus dem „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“ (Burian et al. 2019; Badura, 2022) freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Fragen zum Thema „Jahresgespräche“ wurden aus einer Evaluation an der TU Dresden über den Hauptpersonalrat beigesteuert. Um den Spezifika des Rahmenkodex Rechnung zu tragen, wurden die eingesetzten Fragen zum Teil geringfügig modifiziert und durch neu entwickelte Fragen ergänzt. Die projektbegleitende AG beteiligte sich an der inhaltlichen Ausgestaltung der Befragung durch konstruktive Hinweise und Ergänzungen.

In Abstimmung mit den Datenschutzbeauftragten der sächsischen Hochschulen wurde festgelegt, auf eine personalisierte Befragung unter Verwendung von sogenannten Tokens, auf die Erfassung und Weiterverarbeitung von so genannten Metadaten über rein technische Erfordernisse hinaus sowie auf spezifische Auswertungen für einzelne Hochschulen zu verzichten. Des Weiteren wurde vereinbart, nur solche Fälle in die nachfolgenden Analysen einzubeziehen, bei denen die Befragung vollständig abgeschlossen wurde, und keinerlei Daten weiterzugeben.

Die Programmierung des komplexen Instruments in deutscher und englischer Sprache wurde in einer Zusammenarbeit zwischen Projektmitarbeitenden und dem Team des Online-Survey-Systems ZOFAR am DZHW realisiert. Zur Qualitätssicherung führten Projektmitarbeitende und Hilfskräfte eine intensive technische Prüfung durch, auf die ein Experten-Pretest mit Hochschulforschenden und Promovierenden folgte. Die Rückmeldungen und Anregungen wurden aufgegriffen, geprüft und schließlich umgesetzt.

Die Befragung wurde als Vollerhebung unter den befristet Beschäftigten an allen 14 staatlichen Hochschulen im Zeitraum 30.10. bis 17.12.2023 durchgeführt. Zwischen dem 28.11. und 07.12. wurde einmalig ein kombiniertes Dank- und Erinnerungsanschreiben versendet. Der Versand der Einladungen und Erinnerungen erfolgte über die Hochschulen unter Nutzung der vom DZHW zur Verfügung gestellten Anschreiben. Eingeladen wurden – soweit an der jeweiligen Hochschule vorhanden – Professorinnen und Professoren, Akademische Assistentinnen und Assistenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das wissenschaftsunterstützende Personal in Technik und Verwaltung sowie studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Nicht berücksichtigt wurden Lehrbeauftragte sowie Honorar- oder Gastprofessoren. Der überwiegende Teil der Hochschulen hat dabei dem Evaluationsauftrag entsprechend nur

befristetes Personal zu der Befragung eingeladen. An drei Hochschulen wurde auch unbefristet beschäftigtes Personal kontaktiert, weil eine Differenzierung dort technisch nicht umgesetzt werden konnte. An einer Hochschule konnten studentische Hilfskräfte nicht einbezogen werden. Trotz intensiver Bemühungen ist die Durchführung der Befragung an einer der beiden medizinischen Fakultäten in Sachsen nicht gelungen. Gleichwohl gibt es über alle Hochschulen hinweg eine hinreichend große Anzahl an Befragungsteilnehmenden, die ihre Stelle der Fächergruppe Medizin und Gesundheitswissenschaften zuordnen.

Insgesamt wurden 23.543 E-Mail-Einladungen über die Hochschulen versendet, von denen 30 als unzustellbar zurückgewiesen wurden. Mit 4.112 Link-Aktivierungen lag der erzielte Brutto-Rücklauf bei 17,5%. Davon mussten Fälle abgezogen werden, die die Befragung dann doch nicht gestartet ($n=206$) oder die Datenschutzzustimmung verweigert hatten ($n=137$) sowie diejenigen, die nicht vollständig an der Befragung teilgenommen hatten ($n=660$). Von diesem so bereinigten Rücklauf gingen noch zwei Fälle ab, die mit Ausnahme der einzigen Pflichtangabe zu der Personalkategorie keine der Fragen inhaltlich beantwortet hatten. Der finale Rücklauf beträgt schließlich 3.107 auswertbare Fälle, was einer finalen Rücklaufquote von 13,2% entspricht. In der finalen Datenaufbereitung wurden offene Angaben („Sonstiges, und zwar“) nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ mit hoher Inter-Rater-Reliabilität soweit möglich rekodiert und die Daten um ungültige Angaben, die aus Weiter- und Zurückklicken im Fragebogen resultierten, bereinigt. Personenbezogene Angaben in offenen Nennungen wurden zur Anonymisierung entfernt.

Tabelle 2.3 gibt Auskunft über die Verteilung der unterschiedlichen Personalkategorien nach Hochschulart. Die Angaben basieren auf der Selbstverortung der Befragten, zu welcher Personalkategorie sie sich zählen. Den Größen der Hochschulen entsprechend ist die Mehrheit der Befragten an einer sächsischen Universität beschäftigt.

Tabelle 2.3 Anzahl der Befragten insgesamt und nach Hochschulart

Personalkategorie	Insgesamt	Uni	HAW	KuM
Professorinnen und Professoren (Prof)	179	88	85	6
Akademische Assistentinnen und Assistenten (Akad. Ass.)	42	36	6	-
Lehrkräfte für besonderen Aufgaben (LfbA)	65	34	31	-
Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WiMa/KüMa)	1.575	1.319	230	26
Wissenschaftliche/künstlerische Hilfskräfte (WHK/KHK)	198	172	21	5
Studentische Hilfskräfte (SHK)	380	268	87	25
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (Wiss. unt. Pers.)	656	508	139	9
Sonstiges	12	7	4	1
Insgesamt	3.107	2.432	603	72

Quelle: DZHW 2024

Im Vergleich zur Anzahl der je Hochschulart versendeten Einladungen ist zu konstatieren, dass an den Universitäten mit 11,9% ein im Durchschnitt niedrigerer Rücklauf als an den anderen Hochschularten erzielt werden konnte (HAW: 21,8%; KuM: 20,9%). Um die unterschiedlichen Beteiligungsquoten auszugleichen, wurden die Rückläufe an der eingeladenen Grundgesamtheit je Hochschule normiert (Kiesl, 2022; Valliant et al., 2013). Dadurch geht jede Hochschule entsprechend ihrem Anteil an der eingeladenen Grundgesamtheit in die Analyse ein, und in den Ausführungen der nachfolgenden

Analysekapitel werden gewichtete Kennwerte berichtet. Rundungsbedingt kann es sein, dass Randsummen nicht immer mit der Summierung der berichteten Einzelwerte übereinstimmen.

Ein Großteil der Analysen konzentriert sich dem Evaluationsauftrag entsprechend auf die Situation befristet beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Personalkategorien. Vergleichende Untersuchungen zwischen verschiedenen Subgruppen, insbesondere in der Differenzierung unterschiedlicher Personalkategorien oder nach Hochschularten, werden an verschiedenen Stellen des Berichts vorgenommen. Gruppenunterschiede werden varianzanalytisch geprüft und ein einheitliches Signifikanzniveau von 5% festgelegt. Sofern in den nachfolgenden Analysen nach Vertragsstatus (befristet - unbefristet) differenziert wird, ist aufgrund der oben dargestellten Unterschiede beim Einladungsversand zu berücksichtigen, dass die Einschätzungen der unbefristet Beschäftigten nur einen exemplarischen Charakter haben können. Professorinnen und Professoren gelten als befristet, wenn sie die Frage „Ist Ihre Professur unbefristet?“ mit „nein, befristet“ beantwortet haben. Wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte zählen von vornherein als befristet beschäftigt. Mitglieder einer anderen Personalkategorie müssen bei der Frage „Sind Sie (ganz oder teilweise) befristet beschäftigt?“ die Antwort „ja, ausschließlich befristet“ gewählt oder bei der Erfassung des Stellenumfangs nur befristete Beschäftigungsanteile angeben haben, wenn zuvor „ja, teilweise befristet“ ausgewählt wurde.

Tabelle 2.4 gibt einen Überblick über die Personalkategorien und den Anteil befristet Beschäftigter innerhalb dieser Kategorien im erzielten Rücklauf. Die Tabelle liefert somit keine Information über die Befristungsanteile innerhalb der genannten Personalkategorien insgesamt. Im Gegenteil wird der Befristungsanteil aufgrund der Zielstellung der Evaluation und der daran ausgerichteten Rekrutierung der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer überschätzt. Bei der Zuordnung zu einer Personalkategorie handelt es sich zudem um eine Selbstverortung der Befragten. Dies mag erklären, warum es hier einen Anteil an unbefristet beschäftigten Akademischen Assistentinnen und Assistenten gibt, obwohl diese Position laut der gesetzlichen Bestimmungen befristet zu vergeben ist (§77 SächsHSG, 2023; §73 SächsHSFG, 2013).

Tabelle 2.4 Personalkategorie und Befristungsanteil im Rücklauf

Personalkategorie	N	Unbefristet	Teilw. befristet	Ausschl. befristet
Professorinnen und Professoren (Prof)	179	80,4%	-	19,6%
Akademische Assistentinnen und Assistenten (Akad. Ass.)	42	16,7%	7,1%	76,2%
Lehrkräfte für besonderen Aufgaben (LfbA)	65	40,0%	15,4%	44,6%
Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WiMa/KüMa)	1.575	4,9%	2,3%	76,2%
Wissenschaftliche/künstlerische Hilfskräfte (WHK/KHK)	198	-	-	100,0%
Studentische Hilfskräfte (SHK)	380	-	-	100,0%
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (Wiss. unt. Pers.)	656	52,7%	8,1%	39,2%
Sonstiges	12	25,0%	-	75,0%
Insgesamt	3.107	19,4%	3,3%	77,3%

Quelle: DZHW 2024

2.4 Interviews

Das Evaluationskonzept umfasste auch leitfadengestützte Interviews, um Erkenntnisse über die praktische Handhabung der im Rahmenkodex und hochschulinternen Dokumenten festgehaltenen Regelungen bezogen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und Karriereperspektiven des hochschulischen Personals zu gewinnen und mögliche Umsetzungshindernisse zu identifizieren. Auch sollten Ideen zur künftigen Weiterentwicklung aufgenommen werden. Durch die Einbeziehung verschiedener Gruppen sollten übergreifende Fragestellungen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und diskutiert werden. Die projektbegleitende AG konsentrierte Themenbereiche und Schlüsselfragen für die leitfadengestützten Interviews. Außerdem wurde abgesprochen, bei den Interviews die Hochschulleitungen, die Personalräte, Professorinnen und Professoren und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Hochschulart sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte zu berücksichtigen. Bei den Hochschulleitungen und den Personalräten erschien eine direkte Kontaktierung möglich. Für die übrigen Gruppen war angedacht, sich zunächst an Gremienmitglieder vor allem der Senate zu wenden. Diese haben zwar zumeist Dauerstellen und gehörten damit nicht zur eigentlichen Zielgruppe, die AG ging jedoch davon aus, dass diese Personen durch einen guten Überblick über die Hochschule in der Lage seien, Kontakte zu befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen herzustellen. Bezogen auf die studentischen Hilfskräfte wurde zudem eine Einbeziehung der Studierendenräte abgesprochen.

In der Phase der Kontaktierung zeigte sich rasch, dass der Zugang zu den Hochschulleitungen und Personalräten über Funktions-E-Mail-Adressen auf den Internetseiten der Hochschulen gut funktionierte. Bei den Professorinnen und Professoren kam es nicht auf deren eigenes Vertragsverhältnis an, da sie eher aus einer Vorgesetztenperspektive Auskunft geben sollten. Insofern konnten die im Internet verfügbaren Listen von Mitgliedern der Senate und Erweiterten Senate zur Recherche von E-Mail-Adressen genutzt werden und Professorinnen und Professoren dann direkt oder über kollegiale Weiterleitung erreicht werden. Bei dieser Gruppe waren die Termindichte und Arbeitsbelastung so hoch, dass insbesondere die Organisation von Gruppeninterviews deutlich erschwert war, so dass auch Einzelinterviews ermöglicht wurden und sich letztlich fünf Personen beteiligen konnten.

Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden nicht nur Mitglieder der (Erweiterten) Senate angefragt und auch um Weiterleitung gebeten, sondern vor dem Hintergrund einer verhaltenen Resonanz zusätzlich künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in anderen Funktionen (z. B. Fakultätsratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte) in den Internetauftritten ausgewiesen waren; darüber hinaus wurden Funktionsadressen des Mittelbaus (z. B. Mittelbauinitiative, Promovierendenrat) genutzt. Nicht kontaktiert wurden Personen aus diesem Kreis, wenn sie bereits von ihren Hochschulleitungen zum Interview hinzugezogen worden waren oder an einer Gesprächsrunde mit Personalräten beteiligt gewesen waren. Angeschrieben wurden 132 aufgefundene Mailadressen, von denen fünf eine nicht korrigierbare Fehlermeldung erzeugten. An den Mitarbeitergesprächen beteiligten sich schließlich acht Personen, davon sieben akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine Lehrkraft für besondere Aufgaben.

Noch schwieriger verlief die Rekrutierung bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften. Den Mails an die Studierendenvertretungen wurde ein Anhang beigefügt, der neben einer digitalen Weiterleitung des Aufrufs auch analoge Aushänge vor Ort ermöglichte. Studentische Mitglieder in (Erweiterten) Senaten waren im Internet zumeist ohne Kontaktmöglichkeit aufgeführt und die E-Mail-Adressen nicht so einfach zu ermitteln wie die der Professorinnen und Professoren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie wurden jedoch so weit wie möglich recherchiert. Zusätzlich wurde gezielt online nach künstlerischen, wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften gesucht. Angeschrieben wurden 354 Adressen insgesamt (Funktionsadressen von Studierendenräten und Einzeladressen von Hilfskräften), von denen 61 erkennbar nicht funktionierten. Für ein Gespräch gewonnen werden konnten schließlich vier Personen.

Tabelle 2.5 Überblick über die geführten Interviews

Gruppe	Zahl der Gruppeninterviews	Zahl der Einzelinterviews
Hochschulleitungen aller Hochschulen	13	1
Personalräte nach Hochschularten	3	0
Professorinnen und Professoren an Universitäten	1	1
Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften	0	1
Professorinnen und Professoren an künstlerischen und Musikhochschulen	0	1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten	1	1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen für angewandte Wissenschaften	0	1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an künstlerischen und Musikhochschulen	0	2
Studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte	1	0
Insgesamt (n)	19	8

Quelle: DZHW 2024

Auch wenn die Terminvereinbarungen mit vielen Beteiligten äußerst herausfordernd waren, konnten im Zeitraum November 2023 bis März 2024 letztlich 27 Interviews mit insgesamt 82 Personen aller Statusgruppen realisiert werden (Tabelle 2.5). Alle Interviews wurden online durchgeführt und dauerten zwischen gut 30 Minuten (Einzelinterview Prof. KuM) und rund zwei Stunden (Gruppeninterview Personalräte Universitäten), im Regelfall eine bis anderthalb Stunden. Sie liefen in sehr unterschiedlicher Atmosphäre ab, wobei je nach Perspektive verschiedene Problemlagen identifiziert werden konnten. Eine starke Austauschorientierung führte bei den Gruppeninterviews zudem dazu, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestimmte Aspekte der Thematik gemeinsam eingehender reflektierten.

3 Zur Umsetzung des Rahmenkodex an den sächsischen Hochschulen

3.1 Bekanntheit und Akzeptanz

Nach der Verabschiedung des Rahmenkodex überführten die Hochschulen ihn bis zum Ende des Jahres 2017 in interne Regelungen oder Vereinbarungen mit den örtlichen Personalvertretungen (SMWK 2019) und machten ihn bekannt. In den Interviews wurden hierzu die Bekanntmachung per Rundschreiben und im Rahmen einer Veranstaltung gesondert erwähnt. Mehrere Interviewbeteiligte der Hochschulleitungs- und Personalratsgespräche berichteten, dass auf die Regelungen des Rahmenkodex bei der Einstellung von Personal hingewiesen werde – regelmäßig per Hinweisblatt und/oder gezielt bei Bedarf – und dass der Text im Intranet nachzulesen sei (jeweils Nennung in vier Gesprächen). Geschildert wurde außerdem, dass die Regelungen in das Formularwesen (z. B. bei Einstellungsformularen) eingegangen seien und dadurch Verbreitung fänden, und dass sie von Zeit zu Zeit in Gremien wie dem Senat oder dem Fakultätsrat thematisiert würden.

Diesen Aktivitäten zum Trotz schätzten die Hochschulleitungen die Bekanntheit des Rahmenkodex nicht durchweg hoch ein. Sie sagten aus, die Rektorate, die Personaldezernate und die Personalräte kannten den Rahmenkodex gut, teilweise auch Professorinnen und Professoren als Führungskräfte und Projektleitungen. Jeweils einmal genannt wurden außerdem Gremienmitglieder und Fakultätsleitungen. Zwei Hochschulen machten darüber hinaus Unterschiede aus zwischen Personal, das schon länger an der Hochschule sei und den Rahmenkodex eher kenne, und neu Eingestellten, die mit dem Kodex noch weniger vertraut seien. Eine geringe Vertrautheit mit dem Text wurde außerdem bei Hilfskräften gesehen, sowohl einzelne Hochschulleitungen als auch Personalräte benannten diese Gruppe in diesem Zusammenhang ausdrücklich. In drei Hochschulleitungsgesprächen wurde betont, selbst wenn der Rahmenkodex als solcher vielleicht nicht bekannt sei, wüssten die Beschäftigten oft über wesentliche Inhalte Bescheid, da Regelungen etwa zu Mindestvertragslaufzeiten in andere Unterlagen eingegangen seien und in der täglichen Einstellungspraxis Anwendung fänden. Von den an Gesprächen beteiligten Professorinnen und Professoren gaben nur zwei von fünf an, den Rahmenkodex zu kennen; bei den Beteiligten des akademischen Mittelbaus waren es drei von acht und bei den Hilfskräften eine von vier, wobei die letztgenannte Person das mit Aktivitäten in der Studierendenvertretung begründete.

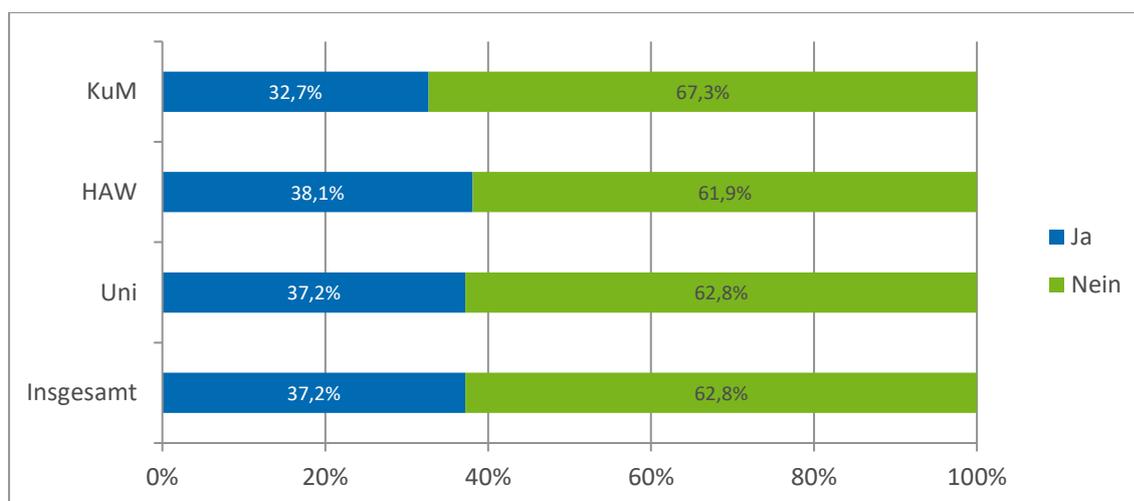
Dieser Befund lässt sich auf einer breiteren Basis in der Onlinebefragung genauer quantifizieren. Nur wenige Befragte geben an, den Rahmenkodex gut zu kennen (5,5%). Ein größerer Anteil hat zumindest davon gehört (31,8%). Diese beiden zustimmenden Antwortkategorien werden nachfolgend zusammengefasst (Tabelle 3.1), sodass der Rahmenkodex bei mehr als einem Drittel der Beschäftigten insgesamt als bekannt eingeschätzt werden kann. An Kunst- und Musikhochschulen ist der Anteil tendenziell etwas geringer als an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Tabelle 3.1 „Kennen Sie den Rahmenkodex?“ (insgesamt und nach Hochschulart)

	Uni	HAW	KuM	Insgesamt
Ja	37,2%	38,1%	32,7%	37,2%
Nein	62,8%	61,9%	67,3%	62,8%
Insgesamt (n)	2.692	365	45	3.103

Quelle: DZHW 2024

Abbildung 3.1 „Kennen Sie den Rahmenkodex?“ (Insgesamt und nach Hochschulart)



Quelle: DZHW 2024

Generell bekannter erscheint der Rahmenkodex bei unbefristet Beschäftigten, von denen im Durchschnitt mehr als jeder/jede Zweite (53,0%) angibt, vom Rahmenkodex mindestens schon einmal gehört zu haben (Tabelle 3.2). Die Differenz zu den befristet Beschäftigten bleibt erhalten, wenn man nur die Personalgruppen von den Hochschulen gegenüberstellt, die die Befragungseinladung an befristetes und unbefristetes Personal versendet haben. Eine überdurchschnittliche Bekanntheit ist vor allem bei den unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren (62,8%) zu beobachten, die in vergleichsweise größerem Maße mit der administrativ-organisatorischen Umsetzung des Rahmenkodex aus Arbeitgebersicht befasst sind. Abweichend sind es unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben eher die Befristeten, denen der Rahmenkodex bekannt ist; aufgrund der geringen Fallzahl ist dies allerdings nur eine tendenzielle Beobachtung.

Tabelle 3.2 Kennen Sie den Rahmenkodex? (nach Personalkategorie und Vertragsstatus)

	Befristet		Unbefristet	
	n (100%)	davon ja (%)	n (100%)	davon ja (%)
Professorinnen und Professoren	34	37,8%	124	62,8%
Akademische Assistentinnen und Assistenten	30	38,7%	8	42,6%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	24	49,2%	25	24,4%
Wiss. und künstl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1.496	31,4%	113	49,8%
Wiss. und künstl. Hilfskräfte	175	29,3%	-	-
Studentische Hilfskräfte	346	24,8%	-	-
Wissenschafts-unterst. Personal	285	34,5%	430	52,8%
Insgesamt	2.391	31,0%	700	53,0%

Quelle: DZHW 2024

Abseits der Bekanntheit wurde in den Interviews auch nach der Akzeptanz des Rahmenkodex gefragt, die insgesamt als hoch eingeschätzt wurde. In keinem der Gespräche wurde eine (wahrgenommene) Ablehnung des Rahmenkodex oder seiner Regelungen deutlich. Nur von wenigen Einzelpersonen wurde kritisch hinterfragt, ob der Rahmenkodex (noch) gebraucht werde.

3.2 Verhältnis zu anderen hochschulinternen Dokumenten

Gefragt nach Dokumenten, die die Umsetzung des Rahmenkodex an den Hochschulen unterstützen, nannten die Hochschulleitungen und Personalräte am häufigsten die hochschuleigenen Vereinbarungen oder Regelungen, die sie speziell zur Implementierung des Rahmenkodex getroffen hatten, sowie Konzepte zur Personalentwicklung. Zusammen mit den eingereichten Dateien zur Dokumentenanalyse (Tabelle 3.3) lässt sich hier eine flächendeckende Verbreitung zeigen. Hinzu kamen vereinzelte Nennungen von anderen Konzepten wie Entfristungs-/Dauerstellenkonzepten, Gleichstellungskonzepten, Qualitätsmanagement-Konzepten, von Leitfäden zu Stellenbesetzungsverfahren oder zu Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen sowie eine Nennung des Hochschulentwicklungsplans. Mehrere Hochschulleitungen betonten, dass die von ihnen genannten Konzeptpapiere, insbesondere im Bereich Personalentwicklung und Gleichstellung, ggf. in einer früheren Fassung, bereits vor dem Rahmenkodex existiert hätten und die Hochschule bereits zuvor um gute Arbeitsverhältnisse mit ihren Beschäftigten bemüht gewesen sei. Übereinstimmend wurde berichtet, es werde darauf geachtet, dass hochschulinterne Dokumente dem Rahmenkodex nicht widersprechen, sondern ihn, wo sinnvoll, aufgriffen oder ergänzten.

Tabelle 3.3 Strukturierung des Dokumentenkörpus

Art der Dokumente	Anzahl der Dateien
Dokumente zur ausdrücklichen Übertragung der Regelungen des Rahmenkodex auf die Hochschule	17
Unterlagen zu Personalentwicklung, Karrierewegen und Entfristungen, insbesondere Personalentwicklungskonzepte	21
Unterlagen zur Gewinnung von Personal (Ausschreibung, Bewerberinnen-/ Bewerberauswahl, Einstellungsprozess, Onboarding)	12
Unterlagen zu Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen, Jahresgesprächen u.ä.	24

Art der Dokumente	Anzahl der Dateien
Unterlagen zu Betreuung, Qualifizierung und Weiterbildung	24
Unterlagen zu Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Inklusion, Behinderung und Gesundheit	5
Strategiepapiere, Leitbilder, Mission Statements, Hochschulentwicklungspläne	7
Sonstige Unterlagen (insbes. Ordnung und Richtlinien zu unterschiedlichen Themen)	14
Insgesamt	124

Quelle: DZHW 2024

Betrachtet man die Vereinbarungen und Regelungen zur Umsetzung und Einhaltung des Rahmenkodex an den Hochschulen genauer, ist zunächst formal zu konstatieren, dass es hinsichtlich der Gültigkeitsdauer in der Gesamtschau der Hochschulen im Wesentlichen drei Varianten gibt: vier Hochschulen haben die Laufzeit der internen Regelungen an die Laufzeit des Rahmenkodex gekoppelt, neun charakterisieren die Vereinbarung als unbefristet oder nennen keinen Endpunkt. Sechs von diesen regeln zusätzlich für den Fall der Kündigung der Vereinbarung, dass die alte bis zum Abschluss einer neuen weitergilt, vier davon unter Verweis auf §84 Abs. 4 SächsPersVG. Nur eine Hochschule sieht eine befristete Laufzeit bis 31.12.2018 vor und skizziert, dass eine Arbeitsgruppe bis zu diesem Zeitpunkt eine verbindliche Regelung erarbeiten solle, die die Standards des Rahmenkodex und der einer internen Rektoratsmitteilung zum Themenfeld befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur Grundlage habe. Eine solche Regelung, die die Vereinbarung abgelöst hätte, liegt im Dokumentenkörper nicht vor. Formal fehlt hier also ein gültiges Dokument zur unmittelbaren hochschulinternen Umsetzung des Rahmenkodex. Dies sagt aber nichts über das Ausmaß der faktischen Umsetzung aus, da die genannte Rektoratsmitteilung zumindest Mindeststandards definiert, die zwar hinter dem Rahmenkodex zurückbleiben, aber ohne Befristung formuliert sind, und die betreffende Hochschule darüber hinaus in der Zwischenzeit eine Vielzahl anderer Dokumente entwickelt hat, die auf den Regelungen des Rahmenkodex fußen und über ihn hinausgehen.

Inhaltlich sehen die Regelungen und Vereinbarungen der Hochschulen keine einheitliche Übertragung des Rahmenkodex vor, sondern nehmen in unterschiedlichem Maße und auf verschiedene Arten Modifizierungen vor. Am knappsten geschieht dies an einer Hochschule, die in einer Anlage zum Rahmenkodex nur zwei Abweichungen formuliert, nämlich dass der Begriff „künstlerisches Personal“ im gesamten Text zu streichen sei, da es dort kein künstlerisches Personal gebe, und dass nach „Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen“ der Satz „In begründeten Einzelfällen kann von der Mindestlaufzeit abgesehen werden“ einzufügen sei.

Diese beiden Änderungen sind von der Art her für das Gesamtmaterial charakteristisch. Auch an anderen Hochschulen sind Anpassungen an die Hochschulart zu beobachten. So fügen drei künstlerische Hochschulen bei den Aufgaben für Hilfskräfte auch Dienstleistungen für die künstlerische Praxis und/oder unterstützende Leistungen für künstlerische Entwicklungsvorhaben ein; an einer weiteren gibt es eine zweiseitige Anlage, die den Begriff der künstlerischen Qualifizierung mit vier verschiedenen möglichen Qualifizierungszielen unterlegt.

Auch Einschränkungen der Regelungen des Rahmenkodex findet man an vielen Stellen. Dazu gehört zunächst, dass einzelne Absätze oder ganze thematische Blöcke aus dem Rahmenkodex nicht in die hochschulinterne Vereinbarung oder Regelung übernommen werden. Das betrifft Artikel 2 zu wissenschaftlichen Hilfskräften an zwei Hochschulen, die Regelungen zu Ausschreibung (2 Hochschulen) und Ausschreibungsverzicht (4 Hochschulen) aus Artikel 4.1a, die Vorgesetztenregelung aus Artikel 4.1.b (5 HS), die Klärung von Anschlussoptionen aus Artikel 4.1c (4 HS), die Beratung zu Karriereoptionen

einschließlich gezielter Angebote der Weiterbildung aus Artikel 4.1f (2 HS), die im Regelfall unbefristete Anstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben aus Artikel 4.1h (5 HS), die Vertragslaufzeiten für Promovierende und PostDocs (Artikel 4.2.a – 3 HS), den zugehörigen Stellenumfang (Artikel 4.2b – 4 HS), den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen (2 HS), ihre vorgesehenen Inhalte (4 HS ohne Inhaltserwähnung, 3 weitere mit reduzierten Inhalten) und die Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung (5 HS) aus Artikel 4.2c, die Erweiterung des Befristungsrahmens aus Artikel 4.2d wegen Kindererziehung (5 HS) oder chronischer Erkrankung (7 HS) sowie die Regelungen des Artikels 3 zu Befristungen nach TzBfG (3 HS). Die Auslassung sämtlicher Regelungen zu Qualifizierungsstellen im akademischen Mittelbau gemäß Artikel 4.2 des Rahmenkodex konzentriert sich auf drei Hochschulen für angewandte Wissenschaften und könnte damit im Zusammenhang stehen, dass entsprechende Stellen dort nicht oder allenfalls vereinzelt vorhanden sind.

Häufig zu finden sind auch Definitionen zusätzlicher Ausnahmeregelungen, etwa für kürzere Vertragslaufzeiten wissenschaftlicher Hilfskräfte an drei Hochschulen und an jeweils einer Hochschule Regelungen für unterjährige Verträge mit Promovierenden, für geringere Beschäftigungsumfänge auf Qualifizierungsstellen und für Befristungen nach TzBfG, für die die betreffende Hochschule formuliert: „Die sachgrundlose Befristung nach §14 II TzBfG für das nichtwissenschaftliche Personal ist insbesondere möglich, wenn für die vorgesehene Beschäftigung ein Sachgrund nicht gegeben ist.“

Weitere Abweichungen betreffen die Umwandlung einer allgemein gültigen Formulierung zu einer „In der Regel“-Variante, die Abschwächung einer Soll- in eine Sollte-Formulierung, die Knüpfung der Dauer der Beschäftigung im Drittmittelbereich nicht wie im Rahmenkodex an die Projektlaufzeit, sondern an die Laufzeit der Finanzierungszusage (5 HS) und die Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte ohne Masterabschluss oder gleichwertigen Abschluss, die studienbegleitend arbeiten, gemäß Artikel 1 des Rahmenkodex und somit als studentische Hilfskräfte.

Für die Hochschulen erleichtern diese festgestellten Abänderungen ein regelkonformes Verhalten, für die Beschäftigten sind sie jedoch überwiegend nachteilig. Allerdings gab es bezüglich der Beschäftigung von Personen mit Bachelor-Abschluss als WHK im Interview mit den Hilfskräften eine Diskussion über Bezahlungsgerechtigkeit. Hier wurde das Beispiel herangezogen, dass zwei Personen, von denen eine in einem Staatsexamens- oder Diplomstudiengang studiert und die andere in einem Bachelor/Master-System, nach gleicher Semesterzahl und mit vergleichbaren Kompetenzen in unterschiedlichen Personalkategorien eingestellt werden, nämlich die eine Person ohne Abschluss als SHK und die andere mit Bachelorabschluss als WHK. Die daraus resultierende unterschiedliche Bezahlung wurde kritisch gesehen.

Es gibt auch den umgekehrten Fall positiver Erweiterungen der Regelungen des Rahmenkodex, beispielsweise wenn für studentische Hilfskräfte Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten vorgegeben werden (2 HS), die Stellenausschreibung für neue Stellen als Regelfall normiert wird, ohne wie im Rahmenkodex an eine vorgesehene Vertragslaufzeit von über sechs Monaten gekoppelt zu sein (3 HS), für Erstverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und/oder Promovierenden Laufzeiten von mindestens drei Jahren genannt werden (3 HS) oder wenn ein Anteil von mehr als einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung gewährt werden soll (3 HS).

Markant sind in den Vereinbarungen über die Umsetzung des Rahmenkodex eine Reihe zusätzlicher Vorgaben, die so im Rahmenkodex nicht zu finden sind. Diese betreffen insbesondere Informationspflichten gegenüber den Personalräten über abgeschlossene Verträge, wobei der Turnus (vor allem quartals- oder semesterweise, einmal: auf Antrag), die Bezugsgruppen der Verträge (vor allem Hilfskräfte, teilweise aber auch Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, LfBA, Promovierende) und die zur Verfügung gestellten Informationen (z. B. Namen, Vertragsdauer, Beschäftigungsumfang, Befristungsgrund, organisatorische Zuordnung, ggf. Betreuungsvereinbarung) zwischen den acht Hochschulen mit derartigen Regelungen variieren. Ferner werden spezielle Informationen für neue Beschäftigte im Rahmen des Einstellungsprozesses vorgesehen, insbesondere Hinweise über die mögliche Beteiligung des

Personalrats (2 Hochschulen) und über mögliche Konsequenzen der Anstellung als WHK für künftige Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen (1 HS). Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Tätigkeitsbeschreibungen obligatorisch gemacht, die auch Auskunft zur Lehrverpflichtung geben (2 HS), und zwei Hochschulen betonen, auf Antrag qualifizierte Zeugnisse auszustellen. Drei Hochschulen integrieren Formulierungen, dass wissenschaftsunterstützendes Personal bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (insbesondere bei Haushaltsfinanzierung) unbefristet zu beschäftigen seien. Jeweils eine Hochschule fügte einen Passus ein, nach dem Erstverträge mit Akademischen Assistentinnen und Assistenten für mindestens vier Jahre abgeschlossen werden sollen und nach dem eine Vertrauensperson als Anlaufstelle für Anliegen im Zusammenhang mit Betreuungsvereinbarungen vorgesehen wird.

Über die beschriebenen Vereinbarungen und Regelungen zur Umsetzung des Rahmenkodex hinaus stellten die Hochschulen Dokumente zur Verfügung, die das Vorgehen weiter konkretisieren und erleichtern. Hierzu gehört, dass die Hochschulen Muster oder Formulare für Betreuungsvereinbarungen vorhalten, mit Leitfäden, Handreichungen und Formularen zu Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen eine Grundlage für die im Rahmenkodex geforderte Beratung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten über Möglichkeiten einer weiteren Beschäftigung in der Hochschule oder im Wissenschaftsbetrieb außerhalb der Hochschule schaffen und in unterschiedlichen Konzepten mögliche Karrierewege ansprechen. Außerdem wird deutlich, dass das Bemühen um gute Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft sich nicht in der Befassung mit in Größen wie Vertragslaufzeiten, Beschäftigungsumfängen, formalen Weiterqualifizierungen und tariflichen Eingruppierungen erschöpft, sondern auch Rahmenbedingungen durch Gleichstellungsaktivitäten, betriebliches Gesundheitsmanagement und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit bewusst gestaltet werden. Insbesondere die sieben eingereichten stark strategisch ausgerichtete Papiere wie Hochschulentwicklungspläne und Mission Statements verweisen darauf, dass das Gewinnen und Halten hochqualifizierten Personals als strategische Führungsaufgabe wahrgenommen wird.

Gleichwohl umfasst der Dokumentenkörper kein separates Personalplanungskonzept wie vom Rahmenkodex in Artikel 4.1 e benannt. Gut drei Viertel der Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen adressieren das Thema der Personalplanung, die meisten davon benennen zumindest einige Grundsätze. In mehreren Hochschulleitungsinterviews wurde erläutert, es gebe kein separates Personalplanungsdokument, vielmehr sei der Charakter der Personalplanung als strategischer Prozess zu betonen. Die Details zu diesem Prozess stellten sich an den einzelnen Hochschulen jeweils unterschiedlich dar. Als gemeinsamer Nenner wurden eine Führungsrolle der Hochschulleitung und eine Verbindung zur Hochschulentwicklungsplanung und ggf. zu Zielvereinbarungsprozessen deutlich. Im Einzelnen konnte dem Stellenplan ein besonderes Gewicht zukommen oder auch der Lehrplanung auf der Basis von Lehrdeputaten, CNW und dem weiteren Kapazitätsrecht. Ein Kanzler sagte zudem, im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals könne man den Personalbedarf ggf. auch in Anlehnung an Benchmarks aus der Wirtschaft bemessen.

3.3 Eingesetzte Instrumente der Personalentwicklung

3.3.1 Weiterbildung

Weiterqualifizierungen und Fortbildungen sind ein Kernbereich aller Personalentwicklungskonzepte, und zu diesem Themenfeld lagen aus allen Hochschulen Dokumente vor. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht hier die Promotion im Mittelpunkt. Hinzu kommen Besuche von Tagungen, Konferenzen und ähnlichen Veranstaltungen. Hierzu sagten die wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur, dass ihnen die Teilnahme überwiegend ermöglicht werde. Eine Lehrkraft für besondere Aufgaben merkte einschränkend an, solche Angebote aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nur außerhalb der Vorlesungszeiten wahrnehmen zu können.

In einer Vielzahl von Interviews wurden mit Blick auf die Lehrenden hochschuldidaktische Fortbildungen akzentuiert. Hier wurden insbesondere die Angebote des Zentrums für Hochschuldidaktik Sachsen gelobt und das von dort in Teilzeit an den Hochschulen tätige Personal.

Einzelne Hochschulen berichteten über Führungskräftebildungen und bezogen auf das wissenschaftsunterstützende Personal über unterschiedliche Fortbildungsveranstaltungen je nach Aufgabengebiet.

Als weitere Elemente der Weiterbildung wurden Auslandsaufenthalte von Hochschulangehörigen, Peer-Learning-Initiativen unter Lehrenden und die Möglichkeit des Teilzeitstudiums in (Weiterbildungs-)Masterstudiengängen genannt. Die Hochschulen gaben an, über entsprechende Angebote insbesondere auch regionaler Anbieter zu informieren, und Teilnahmen z.T. als Arbeitszeit anzuerkennen und/oder durch Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit zumindest zu erleichtern. Hochschulleitungen, Professorinnen und Professoren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichteten von Budgets in unterschiedlicher Höhe auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschulen, die für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden könnten.

3.3.2 Betreuungsvereinbarungen

Der Rahmenkodex fordert den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und allen jeweils betreuenden Professorinnen und Professoren. Die Vereinbarungen sollen über das angestrebte Qualifizierungsziel, den Zeitplan, die von der Nachwuchswissenschaftlerin bzw. dem Nachwuchswissenschaftler zu erbringenden Leistungen und die durch die Professorinnen und Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen Auskunft geben (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.2 c). Dreizehn Hochschulen haben Muster-Betreuungs- oder Qualifizierungsvereinbarungen eingereicht; nach Auskunft der vierzehnten Hochschule werden zwar auch dort solche Vereinbarungen geschlossen, jedoch kein Muster oder Formular vorgehalten. Der Grad der Obligatorik der Vereinbarungen variiert zwischen den Hochschulen. Manche gaben an, den Abschluss und die Einhaltung von Betreuungsvereinbarungen nur schwer nachhalten zu können, etwa genauso viele berichteten von strengen Regelungen zur Stärkung des Instruments: Eine Hochschule nannte eine abgeschlossene Betreuungsvereinbarung als Voraussetzung für den Abschluss des Arbeitsvertrags, an einer anderen ist die Vorlage der Vereinbarung vor dem Promotionsausschuss vorausgesetzt, um als Doktorandin oder Doktorand akzeptiert zu werden und als Mitglied von den Leistungen einer Graduiertenakademie profitieren zu können, und an einer dritten Hochschule können nur Lehrende, die eine solche Vereinbarung mit ihren Promovierenden abschließen, die entsprechenden Betreuungsleistungen beim Antrag auf forschungsbedingte Lehrdeputatsermäßigungen zur Anrechnung bringen.

In der Online-Erhebung wurden Personen, die zur Qualifikation nach WissZeitVG beschäftigt waren, gefragt, ob sie im Rahmen ihrer gegenwärtigen Qualifizierungsphase eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen hatten. Promovierende und Habilitierende geben hier unterschiedliche Auskünfte (Tabelle 3.4). Die Mehrheit der Promovierenden bestätigt den Abschluss (63,3%) oder gibt an, eine Vereinbarung sei in Vorbereitung (12,1%). Rund ein Viertel der befragten Promovierenden berichtet hingegen, dass es eine solche Vereinbarung nicht gebe. Unter den Befragten, die bereits promoviert sind und an ihrer Habilitation arbeiten, ist es umgekehrt nur jeder/jede Fünfte (20,0%), der/die vom (geplanten) Abschluss einer Betreuungsvereinbarung berichtet. Statistisch bedeutsame Unterschiede nach Hochschulart sind für die Promovierenden nicht zu beobachten, der Anteil abgeschlossener Betreuungsvereinbarungen liegt jeweils bei 63-64%. Habilitierende, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben, sind ausschließlich an Universitäten beschäftigt.

Tabelle 3.4 „Haben Sie eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen?“ (nach Qualifikationsphase)

	Promovierende	Habilitierende
Ja	63,3%	17,9%
In Vorbereitung	12,1%	2,1%
Nein	24,6%	80,0%
Insgesamt (100%)	529	130

Quelle: DZHW 2024

Inhalte der Betreuungsvereinbarungen werden in Kapitel 5.3 betrachtet.

3.3.3 Jahresgespräche

Darüber hinaus ist durch den Rahmenkodex vorgesehen, dass Führungskräfte die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten hinsichtlich der Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb beraten und ihnen gezielt Angebote zur Weiterbildung und -qualifizierung unterbreiten (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.1 f). Ein Setting, in dem diese Anforderungen erfüllt werden können, sind Mitarbeiter-Vorgesetzten- oder Jahresgespräche. Zu solchen Gesprächen haben elf der Hochschulen gesonderte Dokumente in die Evaluation eingespeist, von den drei übrigen erwähnen zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter-Gespräche in den eingereichten Personalentwicklungskonzepten, die Hochschulleitung der dritten schilderte regelmäßige Feedbackgespräche und teilstandardisierte Jahresgespräche zwischen Beschäftigten und Fachvorgesetzten im Interview. Auch solche Gespräche sind grundsätzlich an allen Hochschulen vorgesehen, finden allerdings in unterschiedlichem Turnus statt und werden in unterschiedlichem Maße nachgehalten. An manchen Hochschulen sollen die Gespräche regelmäßig angeboten werden, an anderen finden sie eher anlassbezogen nach Bedarf und insbesondere auf Wunsch der Beschäftigten statt. Außerdem wurde durch die Interviews deutlich, dass mancherorts Protokolle der Gespräche den Personaldezernaten zugehen und den Personalakten beigelegt werden, an anderen jedoch eher nicht.

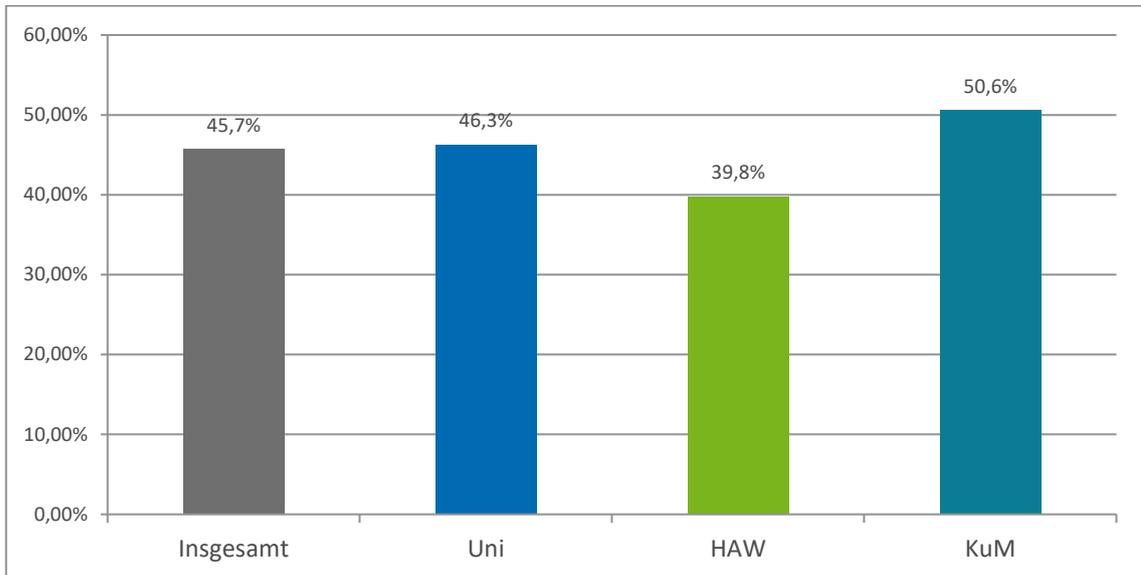
Auch zu den Jahresgesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern wurde die Verbreitung durch die Onlinebefragung genauer untersucht. Dabei wurde zunächst danach gefragt, ob in den letzten 18 Monaten ein solches Jahresgespräch angeboten wurde. Wie Tabelle 3.5 zu entnehmen ist, geben 45,7% der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademischen Assistentinnen und Assistenten sowie der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten, die nicht mit umfassenden Führungsaufgaben betraut sind, in der Onlinebefragung an, dass dies der Fall gewesen sei. In der Tendenz ist der Anteil an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 39,8% etwas niedriger und an den Kunst- und Musikhochschulen etwas höher (50,6%) als an Universitäten (46,3%). Die Unterschiede zwischen den Hochschularten sind statistisch aber nicht signifikant.

Tabelle 3.5 Wurde Ihnen innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch / Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch angeboten? (nach Hochschulart)

	Uni	HAW	KuM	Insgesamt
Ja	46,3%	39,8%	50,6%	45,7%
Nein	53,7%	60,2%	49,4%	54,3%
n (100%)	2.030	233	21	2.285

Quelle: DZHW 2024

Abbildung 3.2 „Wurde Ihnen innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch / Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch angeboten?“ (nach Hochschulart)



Quelle: DZHW 2024

Statistisch signifikante Unterschiede lassen sich jedoch zwischen dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf der einen Seite und dem wissenschaftsunterstützenden Personal auf der anderen Seite beobachten (Tabelle 3.6). Unabhängig vom Vertragsstatus geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung dabei signifikant häufiger als die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, dass ihnen in den letzten 18 Monaten ein Jahresgespräch angeboten worden sei. Ob die Befragten ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben, spielt bei wissenschaftsunterstützendem Personal keine Rolle, wohl aber bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier berichten 37,3% der unbefristet Beschäftigten von einem entsprechenden Angebot und damit rund sieben Prozentpunkte weniger als bei den befristet Beschäftigten (44,2%).

Tabelle 3.6 Jahresgespräch innerhalb der letzten 18 Monate angeboten? (nach Personalkategorie und Vertragsstatus)

	Befristet		Unbefristet	
	n (100%)	davon ja (%)	n (100%)	davon ja (%)
Wiss. und künstl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1.497	44,2%	140	37,3%
Wissenschaftsunterst. Personal	257	52,2%	359	50,9%

Quelle: DZHW 2024

Wenn Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche in Abständen von einem Jahr oder mehr realisiert werden, sollte ein größerer Anteil der schon längerfristig Beschäftigten von einem solchen Angebot berichten können. Tabelle 3.7 differenziert befristetes Personal nach der Dauer der bisherigen Beschäftigung. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Personen, denen nach eigener Auskunft ein Jahresgespräch angeboten wurde, signifikant höher, wenn der Beschäftigungsbeginn mehr als 18 Monate zurückliegt und somit der zu berücksichtigende Zeitraum vollständig betrachtet werden kann.

Beim wissenschaftsunterstützenden Personal liegt der Anteil dann bei 60,2%, die innerhalb der 18-Monatsfrist ein Gespräch angeboten bekommen haben; umgekehrt konnten knapp vier von zehn Beschäftigten in dieser Gruppe nicht vom einem solchen Gesprächsangebot berichten.

Tabelle 3.7 Jahresgespräch innerhalb der letzten 18 Monate angeboten? (nach Personalkategorie und Beschäftigungsdauer, wenn befristet)

	Bisherige Beschäftigungsdauer 18 Monate und weniger		Bisherige Beschäftigungsdauer mehr als 18 Monate	
	n (100%)	davon ja (%)	n (100%)	davon ja (%)
Wissenschaftliches / künstlerisches Personal, befristet	385	37,8%	906	46,1%
Wissenschaftsunterstützendes Personal, befristet	77	38,3%	137	60,2%

Quelle: DZHW 2024

Allerdings bedeutet das fehlende Angebot an formalen Gesprächen nicht zwingend, dass es an kommunikativem Austausch zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten mangelt. Im Gegenteil berichteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Interviews mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz überwiegend von einem guten regelmäßigen oder kontinuierlichen kommunikativen Austausch mit ihren Vorgesetzten.

Vertiefende Auswertungen zur Durchführung und Qualität der angebotenen Jahresgespräche folgen in Kapitel 4.5.

3.4 Zuständigkeiten und Monitoring zur Umsetzung

Alle Hochschulen waren über ihre Personaldezernate in der Lage, formale Angaben zu den befristeten Arbeitsverträgen zu liefern. Die Aspekte des Rahmenkodex, die darüber hinausgehend stärker die Kontakte zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten betrafen (z. B. Betreuungsvereinbarungen, Karriereberatung) wurden in den Interviews erfragt. Dabei wurde deutlich, dass es kein systematisches Monitoring zum Rahmenkodex in seiner Gesamtheit gibt, nicht an den einzelnen Hochschulen und erst recht nicht landesweit.

Vielmehr stellt sich die Situation dergestalt dar, dass der Rahmenkodex als wichtige Arbeitsgrundlage der Personaldezernate und Personalräte angesehen wird. Die Personaldezernate geben in den Interviews an, in Einstellungsprozessen und bei Weiterbeschäftigung auf die Einhaltung aller hierfür einschlägigen Regelungen zu achten, bei Abweichungen Begründungen einzufordern und diese bei Bedarf mit den Projektleitungen und Vorgesetzten zu diskutieren. Zusätzlich werden die Finanzdezernate eingebunden, um die hinreichende Ausfinanzierung der angebotenen Stellen zu prüfen. In Konfliktfällen verstehen sich die Hochschulleitungen als Letztverantwortliche für die Einhaltung des Rahmenkodex; mehrere betonten jedoch im Interview, dass ihnen allenfalls sehr vereinzelt Konflikte über dieses Thema bekannt geworden seien. Ein Kanzler äußerte die Überlegung, angesichts des fehlenden Monitorings die Einhaltung des Rahmenkodex einmal zu einem Prüfauftrag für die Innenrevision zu machen.

Die Personalräte hingegen berichten davon, wegen Abweichungen vom Rahmenkodex des Öfteren kritisch nachfragen zu müssen. Dies muss kein Widerspruch sein, wenn konfliktäre Situationen überwiegend unterhalb der Hochschulleitungsebene geklärt und entschieden werden. Die Personalräte betonen, dass es auch für eine extensive Nutzung von Ausnahmeregelungen und selbst für Verstöße gegen den Rahmenkodex keine Sanktionierung gebe. Nur wenn auch höherrangiges Recht verletzt sei,

könne man eine rechtsaufsichtliche Prüfung beim Ministerium oder eine Klage beim Verwaltungsgericht anstreben.

Auch beklagen die Personalräte, die Einhaltung des Rahmenkodex nur sehr eingeschränkt überprüfen zu können. Bei der Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Hilfskräften sei der Personalrat gemäß dem sächsischen Personalvertretungsgesetz nur auf Antrag einzubeziehen. Mehrere Personalratsmitglieder äußerten den Eindruck, dass angehenden Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Hilfskräften von einer solchen Antragstellung mit der Begründung abgeraten werde, dass dies den Einstellungsprozess verlängere. Die Personalratsmitglieder betonen, dass sie die Verfahren zügig bearbeiten und das sächsische Personalvertretungsgesetz außerdem festlege, dass die Zustimmung als erteilt gelte, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen äußere. Wenn der Antrag auf Einbeziehung aber nicht gestellt werde, könne man die Einhaltung vorgegebener Regelungen nicht prüfen und die (angehenden) Beschäftigten nicht auf kritische Punkte aufmerksam machen. Wichtig für die Wahrnehmung der Mitbestimmung seien außerdem aussagekräftige Unterlagen. So sollte aus der Positionsbezeichnungen unmittelbar klar werden, ob es sich um wissenschaftliches oder wissenschaftsunterstützendes Personal handle; bei einem „Forschungsmitarbeiter“ beispielsweise könne es sich um einen wissenschaftlichen Mitarbeiter oder aber um einen Laborassistenten handeln; im zweiten Fall gehörte er zum wissenschaftsunterstützenden Personal, und die Mitbestimmung des Personalrats wäre obligatorisch. In einem der Personalräteinterviews wurde berichtet, dass die Informationspolitik über Einstellungsverfahren in den letzten Jahren insgesamt besser geworden sei.

3.5 Zusammenfassung

Die zur Evaluation erhobenen Daten und Informationen haben gezeigt, dass die Bekanntheit des Rahmenkodex als solchem an den sächsischen Hochschulen insgesamt gering ist; nur etwa ein Drittel der Befragten der Onlinebefragung kannte den Rahmenkodex. Allerdings ist hier nach Erkenntnissen aus den Interviews deutlich zu differenzieren zwischen Hochschulleitungen, Mitarbeitenden der Personalverwaltungen, Personalräten und zum Teil Projektleitungen einerseits, die häufig mit der Umsetzung des Rahmenkodex bzw. der Prüfung seiner Einhaltung befasst sind, und den übrigen Beschäftigten, insbesondere Hilfskräften, auf der anderen Seite, denen der Rahmenkodex ganz überwiegend kein Begriff ist. Allerdings haben einzelne Regelungen aus dem Kodex Eingang in andere Dokumente und Unterlagen, insbesondere auch in Formulare und Hinweisblätter, gefunden. Dies betrifft etwa Anleitungen zu Ausschreibungen und Formulare, mit denen im Rahmen von Einstellungsverfahren Befristungen zu begründen sind. Manche Aspekte können dadurch besser bekannt sein als der Kodex im Ganzen.

In Konfliktfällen wird der Rahmenkodex verstärkt herangezogen. Er ist vielerorts im Intranet kurzfristig verfügbar, und Beschäftigte können durch die Personaldezernate oder Personalvertretungen Hinweise auf kritische Punkte bezogen auf ihr eigenes Beschäftigungsverhältnis erhalten.

Die Interviews zeigten eine insgesamt hohe Akzeptanz der Regelungen des Rahmenkodex.

Im Rahmen seiner Umsetzung sind Instrumente wie Betreuungs- und Qualifizierungsvereinbarungen an den Hochschulen weitgehend etabliert. Bei Promovierenden sind in drei Viertel der Fälle Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen oder in Vorbereitung. Hingegen wurde nur mit jedem/jeder fünften Habilitierenden eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen oder ist in Vorbereitung. Ein weiteres häufig eingesetztes Instrument sind Mitarbeiter-Vorgesetzten- oder Jahresgespräche, die geeignet erscheinen, dass Vorgesetzte auch zu Weiterbildungen, Anschlussperspektiven der Beschäftigung und mögliche Karrierewege Auskunft geben und beraten, wie es der Rahmenkodex verlangt. Solche Gespräche sind nach einer Zusammenschau des Dokumentenkorpus und der Interviews an allen Hochschulen grundsätzlich vorgesehen. In der Befragung gibt insgesamt weniger als die Hälfte des

Personals an, ein Jahresgespräch angeboten bekommen zu haben, mehr befristet Beschäftigte als Unbefristete beim wissenschaftlichen Personal, insgesamt aber am häufigsten das wissenschaftsunterstützende Personal.

Die Einhaltung formaler Vorgaben aus dem Rahmenkodex wie Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsumfänge werden durch die Personaldezernate und, wo möglich, Personalvertretungen im Rahmen von Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsprozessen überprüft, und es werden Begründungen für Abweichungen eingefordert. Der Mitbestimmung der Personalräte sind allerdings dadurch Grenzen gesetzt, dass diese gemäß den Regelungen des sächsischen Personalvertretungsgesetzes bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen sowie Hilfskräften eines Antrags bedarf. Die Hochschulleitungen sehen sich gemeinsam mit den Personaldezernaten in der Verantwortung, die Umsetzung des Rahmenkodex zu gewährleisten, insbesondere bei grundsätzlicheren Konflikten. Ein systematisches Monitoring zur Umsetzung des Rahmenkodex gibt es an keiner der Hochschulen.

4 Einhaltung zentraler Vorgaben aus dem Rahmenkodex

4.1 Ausschreibung

Der Rahmenkodex formuliert, dass – von begründeten Ausnahmen abgesehen – neu zu besetzende Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten unter Angabe der Entgeltgruppe ausgeschrieben werden sollen (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.1 a). Nachfolgend wird zunächst davon ausgegangen, dass jede Stelle, die mit einem neuen Arbeitsvertrag verbunden ist, als „neu zu besetzen“ gilt und diese bei entsprechender Laufzeit ausgeschrieben worden sein müsste. Im Anschluss wird zwischen Personen unterschieden, die erstmalig oder wiederholt eine Tätigkeit an einer sächsischen Hochschule aufgenommen haben.

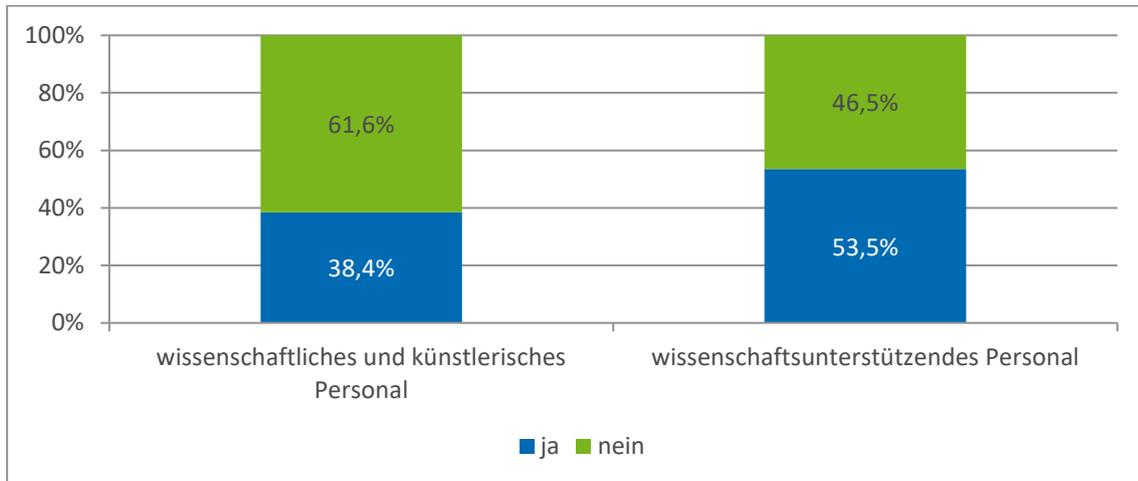
In der Onlinebefragung wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der genannten Personalgruppen, die ausschließlich und teilweise befristet beschäftigt waren und deren befristeter Arbeitsvertrag über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten abgeschlossen wurde, danach gefragt, ob die gegenwärtige Stelle ausgeschrieben gewesen sei. Insgesamt 11,4% können die Frage nicht beantworten („weiß nicht“). Von den übrigen gibt mehr als die Hälfte (58,9%) an, dass es keine Ausschreibung gegeben habe (Tabelle 4.1). Für die nachfolgenden Auswertungen werden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besonderen Aufgaben und Akademischen Assistentinnen und Assistenten zu der Gruppe „wissenschaftliches Personal“ zusammengefasst, um sie getrennt von der Gruppe des „wissenschaftsunterstützenden Personals“ betrachten zu können. Demnach berichtet das wissenschaftsunterstützende Personal mit 53,5% signifikant häufiger als die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (38,4%), dass die Stelle des gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben gewesen sei. Signifikante Unterschiede zwischen Hochschularten sind nicht zu verzeichnen.

Tabelle 4.1 War die Stelle Ihres gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben?

	Wiss. und künstl. Personal	Wissenschaftsunterst. Personal	Insgesamt
Ja	38,4%	53,5%	41,4%
Nein	61,6%	46,5%	58,9%
n (100%)	1.268	279	1.547

Quelle: DZHW 2024

Abbildung 4.1 „War die Stelle Ihres gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben?“ (Wenn Laufzeit mehr als sechs Monate)



Quelle: DZHW 2024

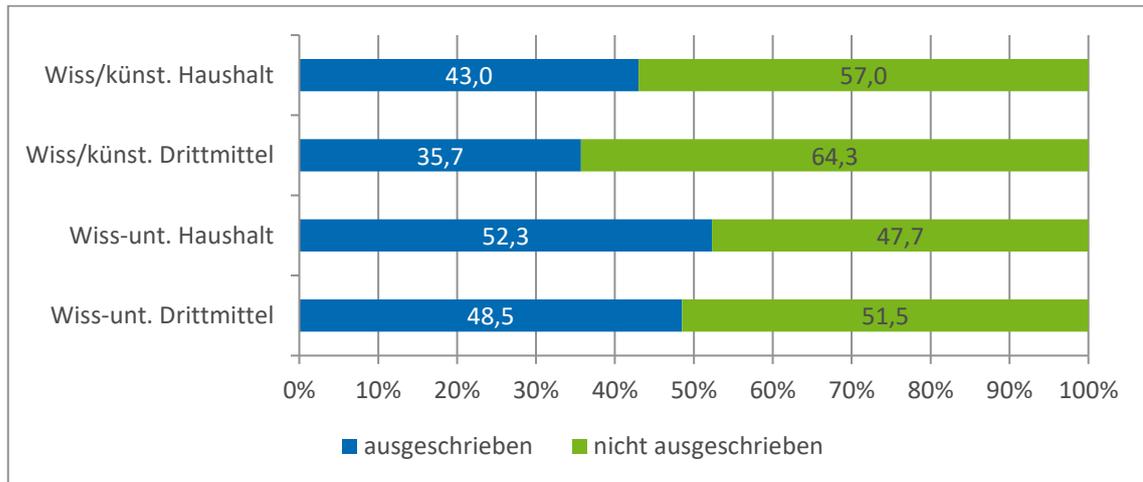
Bei dem wissenschaftsunterstützenden Personal ist es hinsichtlich der Frage nach der Ausschreibung ohne Belang, aus welcher Quelle die Stelle finanziert ist, d.h. Haushalts- und Drittmittelstellen werden in etwa gleich häufig ausgeschrieben (Tabelle 4.2). Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zeigen sich in dieser Differenzierung hingegen signifikante Unterschiede. Demnach berichten drittmittelfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geringerem Anteil von einer Ausschreibung ihrer Stelle (35,7%) als ihre haushaltsfinanzierten Kolleginnen und Kollegen (43,0%). Der Unterschied zum wissenschaftsunterstützenden Personal bleibt jeweils bestehen.

Tabelle 4.2 Ausschreibung der aktuellen Stelle nach Personalgruppe und Finanzierungsart

	Wiss. und künstl. Personal		Wissenschaftsunterst. Personal	
	Haushaltsstelle	Drittmittelstelle	Haushaltsstelle	Drittmittelstelle
Ja	43,0%	35,7%	52,3%	48,5%
Nein	57,0%	64,3%	47,7%	51,5%
n (100%)	362	811	65	133

Quelle: DZHW 2024

Abbildung 4.2 Ausschreibung der aktuellen Stelle nach Personalgruppe und Finanzierungsquelle



Quelle: DZHW 2024

Da in den vorangegangenen Gegenüberstellungen auch die Angaben von Personen enthalten sind, die bereits vor der derzeitigen Stelle an einer sächsischen Hochschule beschäftigt gewesen sind, differenziert Tabelle 4.3 noch einmal genauer zwischen Erst- und Folgebefähigten. Daraus wird ersichtlich, dass deutlich mehr besetzte Stellen zuvor ausgeschrieben waren, wenn es sich um die erste Beschäftigung an einer sächsischen Hochschule handelt. Zwei Drittel dieser Erstbeschäftigten (67,3%) berichten von einer Ausschreibung (Spalte 1). Handelt es sich bei der gegenwärtigen Stelle hingegen nicht um das erste Beschäftigungsverhältnis an einer sächsischen Hochschule, dreht sich dieses Verhältnis um. Hier sind es sogar mehr als zwei Drittel der zuvor bereits Beschäftigten (70,8%), die angeben, dass die Stelle nicht ausgeschrieben worden sei (Spalte 2). An dieser Einschätzung ändert sich wenig, wenn danach differenziert wird, ob die derzeitige Stelle den Einstieg in das Berufsleben nach dem Studium markiert (Spalte 3) oder zuvor bereits eine Tätigkeit als Mitarbeiterin und Mitarbeiter jenseits einer SHK-Tätigkeit ausgeübt worden ist (Spalte 4). Dies zeigt, dass neu zu besetzende Stellen gemäß den Ausführungen des Rahmenkodex tatsächlich häufiger ausgeschrieben werden, auch wenn dies dennoch längst nicht für alle Stellenbesetzungsverfahren gilt.

Tabelle 4.3 Ausschreibung der gegenwärtigen Mitarbeiter-Stelle differenziert nach Erst- und Folgebefähigung

	1) Bei Erstbeschäftigung	2) Wenn zuvor schon beschäftigt	3) Wenn zuvor als SHK beschäftigt	4) Wenn zuvor als MA beschäftigt
Ja	67,3%	29,2%	34,1%	28,1%
Nein	32,7%	70,8%	65,9%	71,9%
n (100%)	486	1.061	206	855

Quelle: DZHW 2024

Diejenigen, die von der Ausschreibung ihrer Stelle berichten konnten, wurden gefragt, ob die voraussichtliche Entgeltgruppe bei dieser Ausschreibung angegeben gewesen sei. Auch hier kann ein geringer Anteil (6,7%) keine Auskunft geben. Von den Übrigen antwortet die große Mehrheit von insgesamt 94,8%, dass die Ausschreibung auch eine Angabe zur Entgeltgruppe enthalten habe. Nur durchschnittlich jeder/jede Zwanzigste verneint diese Frage (Tabelle 4.4). Dabei besteht jeweils kein signifikanter

Unterschied zwischen den Hochschularten, zwischen Haushaltsstellen und aus Drittmitteln finanzierten Stellen sowie zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal.

Tabelle 4.4 „Wurde bei der Ausschreibung angegeben, in welche Entgeltgruppe Sie voraussichtlich eingruppiert werden?“

	Haushaltsstelle	Drittmittelstelle	Insgesamt
Ja	94,4%	95,0%	94,8%
Nein	5,6%	5,0%	5,2%
n (100%)	193	352	545

Quelle: DZHW 2024

4.2 Anzahl der Vorgesetzten

Gemäß Artikel 4.1 b des Rahmenkodex dürfen im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses nach §2 Abs. 2 TV-L beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal nicht mehr als zwei unmittelbar Vorgesetzten zugeordnet werden. Insgesamt berichten nur 3,7% der Befragten, dass sie mehr als zwei unmittelbare Vorgesetzte haben (Tabelle 4.5). Dieser Anteil fällt bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben mit 8,4% tendenziell höher aus. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Personalgruppen sind gleichwohl statistisch nicht signifikant.

Tabelle 4.5 Mehr als zwei Vorgesetzte?

	n (100%)	Ja	Nein
Wiss. und künstl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1.458	3,2%	96,8%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	56	8,4%	91,6%
Wissenschaftsunterst. Personal	324	4,8%	95,2%
Insgesamt	1.838	3,7%	96,3%

Quelle: DZHW 2024

Dafür zeichnet sich ab, dass signifikant weniger Beschäftigte an Universitäten von mehr als zwei Vorgesetzten berichten (Tabelle 4.6). Die Anteile an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und den Kunst- und Musikhochschulen liegen aber ebenfalls deutlich unter zehn Prozent.

Tabelle 4.6 Mehr als zwei Vorgesetzte? (nach Hochschulart)

	n (100%)	Ja	Nein
Universitäten	1.636	3,1%	96,9%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	184	8,2%	91,8%
Kunst- und Musikhochschulen	18	7,5%	92,5%
Insgesamt	1.838	3,7%	96,3%

Quelle: DZHW 2024

Hinsichtlich der praktischen Handhabung wurde in einem Hochschulleitungsinterview betont, wenn Beschäftigte mehrere Vorgesetzte hätten, werde zu Beginn der entsprechenden Beschäftigung transparent geklärt, wer die Hauptansprechperson und welche bzw. welcher Vorgesetzte für welche Anliegen zuständig sei.

4.3 Vertragslaufzeiten und Stellenumfänge

Um eine gewisse Planungssicherheit zu ermöglichen, normiert der Rahmenkodex für Beschäftigungsverhältnisse bestimmte Mindestvertragslaufzeiten. Im Folgenden wird für die im Rahmenkodex unterschiedenen Personalgruppen überprüft, ob die genannten Mindestanforderungen den Angaben der online Befragten zufolge eingehalten werden.

Für die Betrachtungen der Einschätzungen und Situation der studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte ist es dabei bedeutsam, einen differenzierten Blick unter Berücksichtigung eines möglicherweise schon vorhandenen Hochschulabschlusses vorzunehmen. In Anlehnung an die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte (TDL 2008, 2024) wird nachfolgend zwischen studentischen Hilfskräften ohne Abschluss, wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Hilfskräften mit Bachelorabschluss und wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Hilfskräften mit Masterabschluss unterschieden. Andere Abschlüsse wie Diplom, Magister oder Staatsexamen werden Masterabschlüssen gleichgestellt.

Studentische Hilfskräfte sollen Verträge für Dienstleistungen in Forschung und Lehre mit Laufzeiten von mindestens drei Monaten erhalten (vgl. Rahmenkodex Artikel 1.1); bei Verträgen für unterstützende Tätigkeiten im Umfeld von Forschung Lehre dürfen die Laufzeiten auch niedriger sein (vgl. Rahmenkodex Artikel 1.2). Bei wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften sollen die Laufzeiten mindestens sechs Monate betragen (vgl. Rahmenkodex Artikel 2.3).

Um die Situation der zur Qualifikation nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigten, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauer zu betrachten, wird analog zum Rahmenkodex zudem zwischen einerseits Doktorandinnen und Doktoranden und andererseits „promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, sog. Postdocs“ (vgl. Rahmenkodex, Präambel, S. 1) differenziert. Für diese beiden Gruppen, die an verschiedenen Stellen ihrer beruflichen Karriere stehen, sind im Rahmenkodex unterschiedliche Regelungen formuliert. Um den methodischen Herausforderungen zur Identifikation dieser beiden Gruppen zu begegnen (Destatis, 2014) werden Doktorandinnen und Doktoranden definiert als wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte, die in der Onlinebefragung angegeben haben, nach WissZeitVG befristet beschäftigt zu sein und derzeit zu promovieren. Diese Personen werden nachfolgend als „Promovierende“ bezeichnet. Daneben werden alle wissenschaftlichen und künstlerischen, nach WissZeitVG befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Frage „Sind Sie promoviert?“ mit „Ja.“ beantwortet haben und die keine (Junior)-Professur bekleiden, zur Gruppe der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zusammengefasst und in Anlehnung an den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN, 2021) im Folgenden als „PostDocs“ bezeichnet.

Zum Zwecke der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterqualifizierung sollen die Laufzeiten der nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz geschlossenen Verträge im Falle einer Promotion als Qualifikationsziel einen Zeitraum von zwölf Monaten und in der PostDoc-Phase einen Zeitraum von drei Jahren nicht unterschreiten. Abweichungen sollen als Überbrückungsmaßnahmen zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung möglich sein (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.2 a). Zudem formuliert der Rahmenkodex untere Grenzen für die anzustrebenden Stellenumfänge der zur Weiterqualifizierung nach WissZeitVG beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei soll die Regelbeschäftigung in der Qualifikationsphase mit dem Ziel

der Promotion 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten, und in der PostDoc-Phase sollen nicht weniger als 75 Prozent angeboten werden (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.2 b).

4.3.1 Vertragslaufzeiten bei studentischen Hilfskräften

Nach den Ergebnissen der Onlinebefragung wurde die Mindestvertragslaufzeit von drei Monaten bei Verträgen mit studentischen Hilfskräften nur in wenigen Fällen unterschritten. Insgesamt berichten 94,2% der als studentische Hilfskraft beschäftigten Befragten von Vertragslaufzeiten von drei Monaten oder mehr, die durchschnittliche Vertragsdauer beträgt 6,5 Monate (Tabelle 4.7). Die Laufzeiten an Kunst- und Musikhochschulen mögen mit durchschnittlich 11 Monaten höher aussehen und an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Mittel etwas niedriger (5,4 Monate), die Unterschiede nach Hochschulart sind statistisch allerdings nicht signifikant.

Tabelle 4.7 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von drei Monaten bei SHK-Verträgen

	Uni	HAW	KuM	Insgesamt
Eingehalten	93,5%	96,4%	100,0%	94,2%
Nicht eingehalten	6,5%	3,6%	0,0%	5,8%
n (100%)	219	44	11	274
Durchschnittliche Vertragsdauer	6,5 Monate	5,4 Monate	11,0 Monate	6,5 Monate
wenn eingehalten	6,8 Monate	5,4 Monate	11,0 Monate	6,8 Monate
wenn nicht eingehalten	2,0 Monate	2,0 Monate	-	2,0 Monate

Quelle: DZHW 2024

Legt man die mit der Novelle des sächsischen Hochschulgesetzes neu in Kraft getretenen Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten für studentische Hilfskräfte zu Grunde, reduzieren sich die Anteile der bestimmungskonform abgeschlossenen Vertragslaufzeiten auf 60,7% an Universitäten und 40,3% an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. An Kunst- und Musikhochschulen bleibt es dabei, dass alle abgeschlossenen SHK-Verträge die geforderte Mindestlaufzeit nicht unterschreiten. Da sich die in der Onlinebefragung berichteten Angaben in den allermeisten Fällen auf Verträge beziehen, die noch nicht auf Grundlage der Gesetzesnovellierung abgeschlossen wurden, ist dieser Befund kein Hinweis auf einen Gesetzesverstoß.

4.3.2 Vertragslaufzeiten bei wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften

Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften liegt die durchschnittliche Vertragslaufzeit mit insgesamt 8,6 Monaten über der laut Rahmenkodex geforderten Mindestvertragslaufzeit von sechs Monaten; allerdings ist der Anteil an Verträgen, die nicht der Vorgabe entsprechen, in dieser Gruppe deutlich höher als bei den studentischen Hilfskräften. Ohne zunächst zwischen Bachelor- und Masterabsolventinnen bzw. -absolventen zu differenzieren, berichtet insgesamt knapp ein Drittel (30,9%) der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Hilfskräfte, dass ihr derzeitiger Vertrag eine Laufzeit von weniger als sechs Monaten umfasse (Tabelle 4.8). Aufgrund der niedrigen Fallzahl sollte der etwas höhere Anteil an Rahmenkodex konformen Verträgen an Kunst- und Musikhochschulen nicht überbewertet werden; die beobachteten Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

Tabelle 4.8 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten bei WHK/KHK-Verträgen

	Uni	HAW	KuM	Insgesamt
Eingehalten	69,5%	58,9%	83,1%	69,1%
Nicht eingehalten	30,5%	41,1%	16,9%	30,9%
n (100%)	267	24	10	301
Durchschnittliche Vertragsdauer	8,7 Monate	7,8 Monate	8,8 Monate	8,6 Monate
wenn eingehalten	10,9 Monate	10,7 Monate	10,0 Monate	10,9 Monate
wenn nicht eingehalten	3,6 Monate	3,8 Monate	3,0 Monate	3,6 Monate

Quelle: DZHW 2024

Legt man auch hier die mit der Novelle des sächsischen Hochschulgesetzes neu in Kraft getretenen Mindestvertragslaufzeiten von zwölf Monaten für wissenschaftliche Hilfskräfte zu Grunde, reduzieren sich die Anteile der bestimmungskonform abgeschlossenen Vertragslaufzeiten auf durchschnittlich 29,7% an Universitäten, auf 15,1% an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und auf 50,6% an den Kunst- und Musikhochschulen. Da sich die in der Onlinebefragung berichteten Angaben in den allermeisten Fällen auf Verträge beziehen, die noch nicht auf Grundlage der Gesetzesnovellierung abgeschlossen wurden, ist dieser Befund ebenfalls nicht als Hinweis auf einen Gesetzesverstoß zu interpretieren.

In einer differenzierteren Betrachtung der wissenschaftlichen Hilfskräfte zeigt sich, dass diejenigen, die bereits ein Masterstudium (o. ä.) abgeschlossen haben, länger beschäftigt werden als diejenigen, die noch keinen Masterabschluss erzielt haben. Der Anteil an Verträgen, die die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit von sechs Monate nicht unterschreiten, ist bei den Masterabsolventinnen und -absolventen mit 78,2% signifikant höher als in der Vergleichsgruppe (65,0%). Und auch die Vertragsdauer ist im Mittel 4,5 Monate länger, sodass Hilfskräfte mit Masterabschluss im Durchschnitt auf Laufzeiten von fast einem Jahr kommen (Tabelle 4.9).

Tabelle 4.9 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten von sechs Monaten bei WHK/KHK-Verträgen nach Hochschulabschluss

	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Eingehalten	65,0%	78,2%
Nicht eingehalten	35,0%	21,8%
n (100%)	208	93
Durchschnittliche Vertragsdauer	7,2 Monate	11,7 Monate
wenn eingehalten	9,1 Monate	14,1 Monate
wenn nicht eingehalten	3,8 Monate	3,1 Monate

Quelle: DZHW 2024

4.3.3 Vertragslaufzeiten bei qualifizierungsbefristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Von den Befragten, die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschäftigt sind und eine Promotion als Qualifikationsziel angeben, haben knapp 90% einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von mindestens

12 Monaten (Tabelle 4.10). Tatsächlich beträgt die durchschnittliche Vertragslaufzeit in dieser Gruppe 29,5 Monate. Nur etwa jeder/jede Zehnte gibt an, dass der Vertrag über einen kürzeren Zeitraum als 12 Monate abgeschlossen wurde. Hier ist im Durchschnitt etwas mehr als ein halbes Jahr vereinbart worden.

Bei den Befragten, die nach erfolgter Promotion gegenwärtig über das WissZeitVG befristet beschäftigt sind (PostDocs), ist die durchschnittliche Vertragslaufzeit zwar insgesamt höher, gleichzeitig berichtet aber fast die Hälfte (46,9%) von einer Laufzeit, die den angedachten Zeitrahmen von 36 Monaten unterschreitet.

Tabelle 4.10 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten

	Promovierende (min. 12 Monate)	PostDocs (min. 36 Monate)
Eingehalten	89,2%	53,1%
Nicht eingehalten	10,8%	46,9%
n (100%)	522	291
Durchschnittliche Vertragsdauer	27,0 Monate	34,1 Monate
wenn eingehalten	29,5 Monate	46,0 Monate
wenn nicht eingehalten	6,6 Monate	20,6 Monate

Quelle: DZHW 2024

Im Rahmenkodex wird ausgeführt, dass die Vertragslaufzeiten abhängig von der Fächerkultur zur Erreichung des jeweiligen Qualifikationsziels angemessen sein sollen. Damit kommt zum Ausdruck, dass sich die Vertragslaufzeiten in den Fächergruppen unterscheiden dürfen, solange sie die Mindestlaufzeiten von zwölf bzw. 36 Monaten nicht unterschreiten. Für die nachfolgende Analyse wird fallzahlbedingt zwischen naturwissenschaftlichen und technischen Fächern inkl. Humanmedizin (MINT) und den übrigen Fächern (Nicht-MINT) unterschieden. Die Zuordnung zu einer Fächergruppe erfolgte durch Selbsteinschätzung der Befragten unter Vorgabe der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Destatis, 2023).

In der Betrachtung der Vertragslaufzeiten bei Beschäftigten mit dem Abschlussziel Promotion zeigt sich zwischen MINT- und Nicht-MINT-Fächern kein signifikanter Unterschied bei der Frage, ob die vom Rahmenkodex geforderte Mindestvertragslaufzeit eingehalten wurde. Von den im MINT-Bereich beschäftigten Promovierenden berichten 88,2% von Laufzeit von mehr als zwölf Monaten, im Nicht-MINT-Bereich sind es 92,5% (Tabelle 4.11). Ein signifikanter Unterschied lässt sich feststellen, wenn man die durchschnittliche Vertragsdauer betrachtet. Demnach berichten Beschäftigte, deren Stelle nicht im MINT-Bereich angesiedelt ist, von einer im Durchschnitt mehr als einem halben Jahr längeren Vertragslaufzeit als MINT-Beschäftigte.

Tabelle 4.11 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten nach Fächergruppen (Promovierende)

Promovierende (min. 12 Mon.)	MINT inkl. Humanmedizin	Nicht-MINT
Eingehalten	88,2%	92,5%
Nicht eingehalten	11,8%	7,5%
n (100%)	366	144

Promovierende (min. 12 Mon.)	MINT inkl. Humanmedizin	Nicht-MINT
Durchschnittliche Vertragsdauer	25,2 Monate	32,1 Monate
wenn eingehalten	27,8 Monate	34,1 Monate
wenn nicht eingehalten	6,4 Monate	7,1 Monate

Quelle: DZHW 2024

Bei den bereits Promovierten zeigt sich im Fächergruppenvergleich ein signifikanter Unterschied dergestalt (Tabelle 4.12), dass ein niedrigerer Anteil der im MINT-Bereich beschäftigten PostDocs von Vertragslaufzeiten von weniger als 36 Monaten (48,7%) berichtet als bei den Nicht-MINT-Beschäftigten (62,5%). Die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten hingegen unterscheiden sich nicht signifikant.

Tabelle 4.12 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristeten nach Fächergruppen (PostDocs)

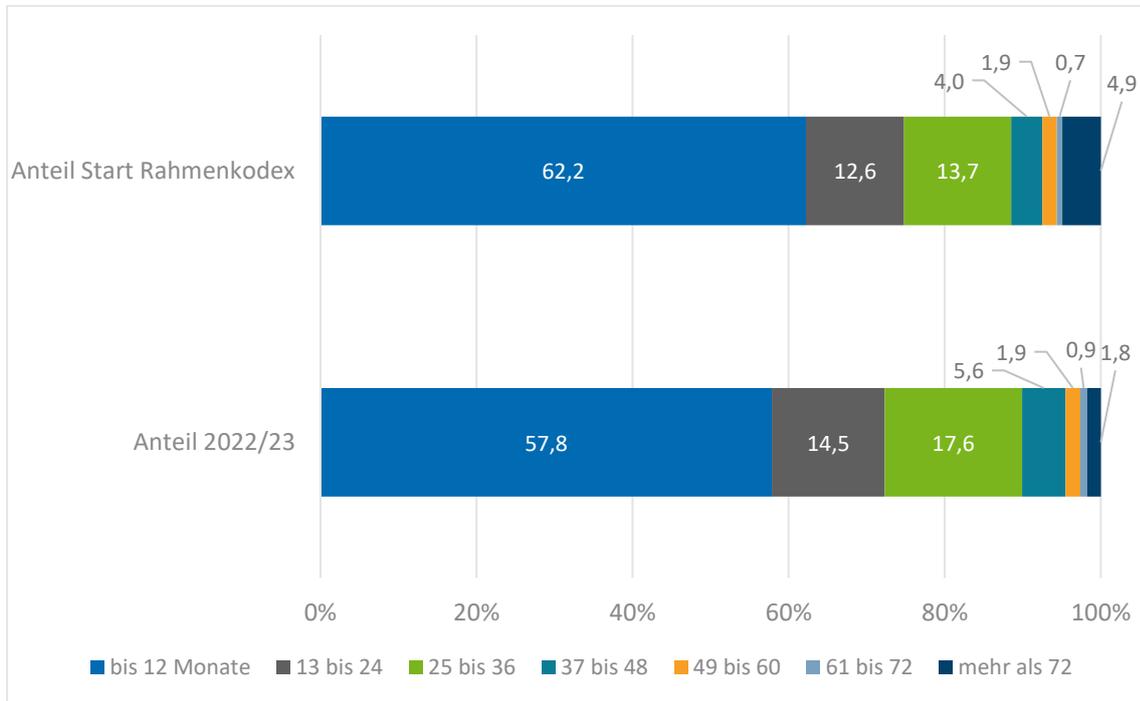
PostDocs (min. 36 Mon.)	MINT inkl. Humanmedizin	Nicht-MINT
Eingehalten	48,7%	62,5%
Nicht eingehalten	51,3%	37,5%
n (100%)	189	92
Durchschnittliche Vertragsdauer	32,6 Monate	36,6 Monate
wenn eingehalten	45,6 Monate	46,1 Monate
wenn nicht eingehalten	20,2 Monate	20,8 Monate

Quelle: DZHW 2024

4.3.4 Entwicklung der Vertragslaufzeiten

Wirft man über die dezidierte Einhaltung des Rahmenkodex hinaus einmal einen kurzen Blick auf die Entwicklung von Vertragslaufzeiten über alle beteiligten Hochschulen und ihr gesamtes Personal, so zeigt sich, dass der Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr gesunken ist, während der Anteil der längeren Verträge – mit Ausnahme der Rest-Kategorie der Verträge mit einer Laufzeit von über sieben Jahren – jeweils gestiegen ist (Abbildung 4.3). Die Entwicklung der Vertragsdauern geht also in Übereinstimmung mit dem Rahmenkodex tendenziell in die Richtung längerer Verträge.

Abbildung 4.3 Entwicklung der Vertragslaufzeiten insgesamt: Anteile der Vertragslaufzeiten nach Monaten gestaffelt zu Beginn des Rahmenkodex und gegenwartsnah



Quelle: DZHW 2024

Zugleich ist nach den Monitoringdaten der Anteil rahmenkodexkonformer Vertragslaufzeiten bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und der der Verträge mit mehr als einem Jahr Laufzeit bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestiegen (vgl. Tabelle 4.13).

Tabelle 4.13 Veränderung des Anteils rahmenkodexkonformer Stellen

Personalkategorie	Anteil T1 (zu Beginn des Rahmenkodex)	Anteil T2 (gegenwartsnah)
SHK-Verträge mind. 3 Monate	79,22%	90,72%
WHK/KHK-Verträge mind. 6 Monate	24,79%	43,41%
WiMa-Verträge mind. 12 Monate	69,79%	76,32%

Quelle: DZHW 2024

Differenziert man nach Hochschularten und Personalkategorien und fokussiert auf die studentischen Hilfskräfte, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tabelle 4.14), so zeigt sich, dass die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten dieser drei Gruppen im Zeitverlauf mehrheitlich gestiegen sind, und zwar bei den SHK um gut einen Monat und bei den WHK/KHK um 1,1 (Universitäten) bis 2,1 (Kunst- und Musikhochschulen) Monate. Auffällig ist die Verkürzung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Kunst- und Musikhochschulen. Allerdings können hier durch die kleinen Fallzahlen rasch größere Veränderungen der Zahlenwerte eintreten, so dass die Momentaufnahme nicht überbewertet werden sollte. Erst recht können allein auf der Basis dieser Zahlenwerte noch keine Bewertungen vorgenommen werden: Kürzere Durchschnittsvertragslaufzeiten ergeben sich beispielsweise auch dann, wenn es gelingt, mehr drittmittelfinanzierten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Überbrückungsfinanzierung mit einem kurzen Vertrag zwischen zwei Projekten zu ermöglichen und damit qualifiziertes und eingearbeitetes Personal zu halten.

Tabelle 4.14 Veränderung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten in Monaten

Hochschulart	Personalkategorie	Veränderung der Vertragslaufzeit in Monaten (Beginn des Rahmenkodex vs. gegenwartsnah)
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	SHK	1,0
	WHK/KHK	1,4
	WiMa	2,2
Künstlerische und Musikhochschulen	SHK	1,3
	WHK/KHK	2,1
	WiMa	-8,4
Universitäten	SHK	0,9
	WHK/KHK	1,1
	WiMa	2,9

Quelle: DZHW 2024

4.3.5 Stellenumfänge

Tabelle 4.15 gibt Auskunft darüber, inwieweit die Befragten Stellen mit einem Umfang von mindestens 50% bei Promovierenden und mindestens 75% in der PostDoc-Phase bekleiden. Berücksichtigt wurden hier nur Fälle, die neben befristeten Stellenanteilen nicht zusätzlich einer unbefristeten Beschäftigung nachgehen. Der Anteil an Personen, für die der Stellenumfang eingehalten werden konnte, ist in beiden Gruppen hoch bis sehr hoch. Niedrigere Stellenumfänge bilden bei den Promovierenden mit 3,3% die Ausnahme und sind auch bei den PostDocs mit 15,8% selten.

Tabelle 4.15 Einhaltung der Stellenumfänge bei Qualifizierungsbefristeten

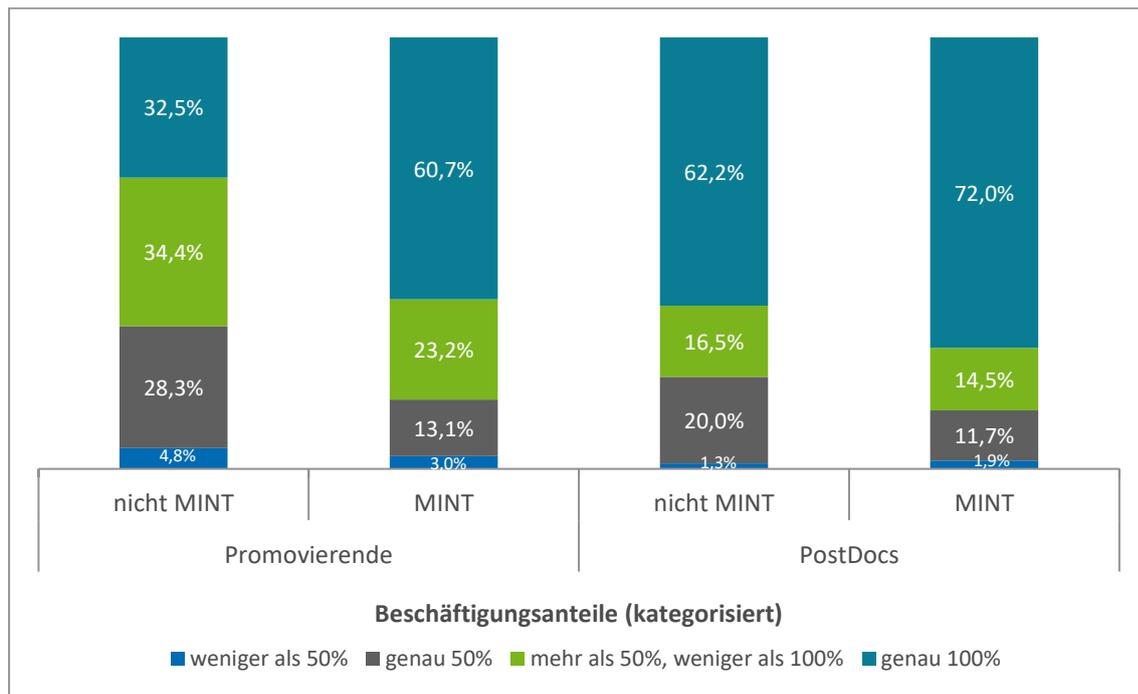
	Promovierende (Stellenumfang min. 50%)	PostDocs (Stellenumfang min. 75%)
Eingehalten	96,7%	84,2%
Nicht eingehalten	3,3%	15,8%
n (100%)	522	291
Durchschnittlicher Stellenumfang	81,5%	90,1%
wenn eingehalten	83,2%	96,9%
wenn nicht eingehalten	28,5%	53,6%

Quelle: DZHW 2024

Differenziert nach Qualifikationsphase und Fächergruppenzugehörigkeit zeigt Abbildung 4.4 ergänzend, wie viele der Befragten einen Vertrag mit einem Stellenumfang von unter 50%, von genau 50%, von mehr als 50%, aber weniger als 100% und schließlich von genau 100% abgeschlossen haben. Demnach arbeitet ein Großteil der Promovierenden im MINT-Bereich in Vollzeit; der Anteil liegt hier mit 60,7% fast doppelt so hoch wie bei den Promovierenden, die ihre Stelle außerhalb von MINT-Fächern verortet haben (32,5%). Entsprechend sind dort die Anteile von Personen mit niedrigeren

Stellenumfängen geringer: 34,4% geben einen Stellenumfang zwischen 51% und 99% an (MINT: 23,2%) und weitere 28,3% einen Stellenumfang von genau 50% (MINT: 13,1%). Stellenumfänge von weniger als 50% spielen sowohl im MINT-Bereich, als auch im Nicht-MINT-Bereich eine untergeordnete Rolle. Dies ist auch bei den PostDocs der Fall. Bei diesen ist unabhängig von der Fächergruppenzugehörigkeit die Mehrheit in Vollzeit beschäftigt. Eine 50%-Stelle haben 20% der im Nicht-MINT-Bereich beschäftigten PostDocs und rund 12% im MINT-Bereich.

Abbildung 4.4 Kategorisierte Beschäftigungsanteile nach Qualifikationsphase und Fächerzugehörigkeit



Quelle: DZHW 2024

4.4 Befristungsgründe

Die von den Hochschulen gelieferten Dateien nannten eine Fülle unterschiedlicher Befristungsgründe, von Ausbildungszeiten über Elternzeitvertretungen bis hin zu charakteristischen Befristungen speziell für den Wissenschaftsbereich (z. B. befristete Position als Hochschulrektorin oder Hochschulrektor). Für die weiteren Analysen wurde auf die Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fokussiert. Für letztere gibt es konkrete Vorgaben aus dem Rahmenkodex, deren Einhaltung es zu überprüfen gilt. Für Qualifizierungsbefristete (nach WissZeitVG), aber auch für studentische Hilfskräfte, stellt sich die Frage nach den Befristungsgründen insbesondere dann, wenn die Vorgaben des Rahmenkodex zur Vertragslaufzeit nicht eingehalten werden (vgl. Kapitel 4.3), sodass dieser Aspekt nachfolgend jeweils gesondert betrachtet wird.

4.4.1 Bemessung der Vertragslaufzeit bei Befristung nach TzBfG

Für Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sollen laut Rahmenkodex besondere Regeln gelten. Dabei wird explizit differenziert zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, deren Befristung vorrangig aus sachlichem Grund (nach TzBfG §14 Abs. 1) erfolgen soll (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.3 a), und überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal, dessen Vertragslaufzeiten sich vorrangig an den Projektlaufzeiten orientieren sollen (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.3 c).

Der zuletzt genannte Aspekt lässt sich aus den Daten der Onlinebefragung schnell ablesen: Von den Befragten, deren nach TzBfG befristete Stelle (überwiegend) aus Drittmitteln finanziert ist, geben 94,4% als Befristungsgrund an, dass die Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit gekoppelt ist.

Für die befristete Beschäftigung des wissenschaftsunterstützenden Personals aus sachlichem Grund ist eine detailliertere Analyse erforderlich. In der Onlinebefragung wurden verschiedene Befristungsgründe zur Auswahl gestellt, die einer Befristung aus sachlichem Grund entsprechen. Mehrfachnennungen waren bei dieser Abfrage möglich, d.h. die Befragten sollten alle Gründe auswählen, die für sie zutrafen. Fasst man die möglichen Sachgründe zusammen, zeigt sich, dass von insgesamt 87,3% der nach TzBfG beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung mindestens ein solcher sachlicher Grund genannt wurde (Tabelle 4.16).

Von den aufgeführten Einzelgründen wurde die Kopplung der Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit von 64,6% am häufigsten ausgewählt. Rund 18% geben an, dass es sich bei der Stelle um eine Vertretung handelt, und knapp 11% nennen zudem haushaltsrechtliche Gründe. Weitere, vom TzBfG in §14 Abs. 1 formulierte Befristungsgründe (z. B. Erprobung, Übergang, Eigenart der Arbeitsleistung) werden nur von Einzelfällen (< 2%) oder gar nicht genannt, sodass auf deren Darstellung in Tabelle 4.16 verzichtet wird.

Tabelle 4.16 Welche Befristungsgründe treffen auf Sie zu? (Wissenschaftsunterst. Personal, befristet nach TzBfG)

	Insgesamt
Sachgrundbefristung	87,3%
Darunter:	
Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.	64,6%
Stelle ist eine Vertretung (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit).	18,2%
Die Vergütung ist haushaltsrechtlich nur für eine befristete Beschäftigung bestimmt.	10,8%
Der Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.	4,7%
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter hat es so entschieden.	7,7%
Die Befristung erfolgt sachgrundlos (z. B. bei Neueinstellung).	6,0%
Weiß nicht. / Mir wurde kein Grund angegeben. [exklusiv]	4,5%
n (100%)	135

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

4.4.2 Bemessung der Vertragslaufzeit bei Befristung nach WissZeitVG

Auch die nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet Beschäftigten wurden nach möglichen Gründen für ihre Befristung gefragt (Tabelle 4.17). Am häufigsten genannt wird die Kopplung der Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit (64,2% insgesamt). Das betrifft drittmittelfinanzierte Beschäftigte erwartungsgemäß häufiger (89,6%) als haushaltsfinanzierte Beschäftigte (16,9%). Letztere geben dafür häufiger an, dass die Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift (53,1%). Ein nennenswerter Anteil der Promovierenden (39,6%) führt auch den bevorstehenden Abschluss der Qualifizierungsphase als Grund für die Befristung an. Dass die Finanzierung ausläuft und keine weiteren Mittel zur Verfügung stehen, berichten 15,7% der Promovierenden bzw. 17,8% der über Drittmittel Finanzierten. Etwa jeder/jede Zehnte gibt an, dass die Befristung an die Erfüllung bestimmter Aufgaben geknüpft ist, und ebenso viele sehen die Entscheidung zur Befristung durch

Vorgesetzte getroffen. Für einen kleinen Teil der nach WissZeitVG Beschäftigten handelt sich bei der derzeitigen Stelle um eine Überbrückungsmaßnahme.

Nur in Einzelfällen wird angegeben, dass die Stelle eine Vertretung ist oder die Vertragslaufzeit an die Vorlesungs- bzw. Semesterzeit gekoppelt wurde. Auch persönliche Gründe, eine anstehende Finanzierung aus anderen Quellen oder das Auslaufen einer Aufenthaltsgenehmigung spielen weitgehend keine Rolle für die Befristung. Auf die Darstellung dieser Gründe wird in der Tabelle daher verzichtet.

Tabelle 4.17 Welche Befristungsgründe treffen auf Sie zu? (befristet nach WissZeitVG)

	alle nach WissZeitVG	Promovierende	PostDocs	HH- Stelle	DM- Stelle
Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.	64,2%	62,4%	60,2%	16,9%	89,6%
Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift	29,6%	28,1%	39,6%	53,1%	15,4%
Studien- oder Promotionsabschluss steht bevor	18,0%	36,4%	0,4%	26,6%	13,3%
Finanzierung läuft aus, mehr Mittel stehen nicht zur Verfügung	15,6%	15,7%	9,5%	11,8%	17,8%
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter hat es so entschieden.	10,6%	10,7%	10,3%	11,9%	8,3%
Vertrag ist an eine bestimmte Aufgabe geknüpft	8,6%	7,0%	10,6%	10,5%	7,2%
Überbrückung, Zwischenfinanzierung, z. B. bis neues Projekt beginnt	4,0%	4,8%	2,9%	3,0%	4,0%
Weiß nicht. / Mir wurde kein Grund angegeben. [exklusiv]	2,0%	2,2%	2,4%	4,8%	0,5%
n (100%)	1.106	516	324	341	666

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Die Frage, wie die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses begründet wird, stellt sich vor allem in den Fällen, in denen von den Vorgaben des Rahmenkodex abgewichen wird. Die Angaben der Qualifizierungsbefristeten vor und nach der Promotion werden deshalb in Tabelle 4.18 noch einmal aufgeschlüsselt.

Auffallend häufiger werden Befristungen von Verträgen mit Laufzeiten, die kürzer als gefordert sind, damit begründet, dass die Finanzierung ausläuft und keine weiteren Mittel zur Verfügung stehen. Unter den Promovierenden geben diesen Grund 13,4% der Promovierenden mit Rahmenkodex konformen Vertragslaufzeiten an, aber 34,4% derjenigen mit kürzeren Verträgen. Bei den PostDocs zeigt sich mit 4,9% zu 14,6% derselbe Befund. Für die Promovierenden handelt es sich bei den Verträgen mit Laufzeiten von weniger als 12 Monaten zudem in höherem Maße um Überbrückungsverträge (22,8%).

Tabelle 4.18 Befristungsgründe bei eingehaltener und nicht-eingehaltener Mindestvertragsdauer (jeweils für Promovierende und PostDocs)

	Promovierende: Mindestvertragsdauer		PostDocs: Mindestvertragsdauer	
	Eingehalten	Nicht eingehalten	Eingehalten	Nicht eingehalten
Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.	61,7%	67,7%	55,1%	65,9%
Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift	28,3%	26,8%	42,8%	36,1%
Studien- oder Promotionsabschluss steht bevor	35,7%	42,2%	0,3%	0,4%
Finanzierung läuft aus, mehr Mittel stehen nicht zur Verfügung	13,4%	34,4%	4,9%	14,6%
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter hat es so entschieden.	11,2%	6,4%	9,6%	11,2%
Vertrag ist an eine bestimmte Aufgabe geknüpft	7,4%	4,4%	12,3%	8,9%
Überbrückung, Zwischenfinanzierung, z. B. bis neues Projekt beginnt	2,6%	22,8%	0,0%	6,0%
Stelle ist eine Vertretung (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit)	0,7%	6,2%	2,7%	2,0%
Bevorstehende Förderung aus anderen Quellen (z. B. Stipendium)	0,2%	5,0%	0,0%	0,0%
n (100%)	471	58	162	148

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

4.4.3 Bemessung der Vertragslaufzeit bei studentischen Hilfskräften

Die Option zu Ausnahmen, die der Rahmenkodex bei den Laufzeiten von Verträgen mit studentischen Hilfskräften einräumt, führen zu der Untersuchungsfrage, wie die Befristungen bei Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit von drei Monaten begründet werden, auch wenn es insgesamt nur wenige Personen betrifft (vgl. Kapitel 4.14.3.1). Studentische Hilfskräfte, deren Laufzeiten kürzer sind, geben am häufigsten an, dass der Vertrag an eine bestimmte Aufgabe geknüpft (58,4%) und/oder dass die Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit gekoppelt ist (43,2%). An dritter Stelle rangieren eigene Wünsche und persönliche Gründe (36,0%). Damit unterscheiden sie sich deutlich von denjenigen, deren Vertragslaufzeiten den Vorgaben des Rahmenkodex entsprechen (Tabelle 4.19). Von diesen gibt mehr als die Hälfte an, dass die Vertragslaufzeit an die Vorlesungs- oder Semesterzeit gekoppelt ist (54%) und deutlich weniger führen die Projektbindung 18,7% bzw. die Zweckbindung (18,2%) an. Für einen Teil der im Einklang mit dem Rahmenkodex Beschäftigten spielt – anders als in der anderen Gruppe – zudem der Studienabschluss (9,5%) bzw. die Befristungsgrenze des WissZeitVG (6,1%) für die Befristung des Arbeitsvertrages eine Rolle. Mehr als jede zehnte SHK mit längeren Verträgen weiß nicht, warum der Vertrag befristet wurde (11,2%). Andere Gründe werden von beiden Gruppen gleich häufig genannt (Vorgesetztenentscheidung, auslaufende Finanzierung).

Tabelle 4.19 Befristungsgründe bei studentischen Hilfskräften bei eingehaltener und nicht-eingehaltener Mindestvertragsdauer

SHK: Mindestvertragslaufzeit	Eingehalten	Nicht eingehalten
Vertrag ist an eine bestimmte Aufgabe geknüpft	18,2%	58,4%
Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.	18,7%	43,2%
Eigener Wunsch, persönliche Gründe	8,4%	36,0%

SHK: Mindestvertragslaufzeit	Eingehalten	Nicht eingehalten
Die Vertragslaufzeit ist an die Vorlesungs- oder Semesterzeit gekoppelt.	54,0%	21,8%
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter hat es so entschieden.	12,1%	12,7%
Finanzierung läuft aus, mehr Mittel stehen nicht zur Verfügung	10,8%	10,6%
Studien- oder Promotionsabschluss steht bevor	9,5%	0%
Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift	6,1%	0%
Weiß nicht. / Mir wurde kein Grund angegeben. [exklusiv]	11,2%	0%
n (100%)	258	16

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

4.5 Jahresgespräche

Von denjenigen Befragten, denen innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch angeboten worden ist (siehe Kapitel 3.3), haben nicht alle dieses Gespräch auch wahrgenommen. Ein Teil der Befragten gibt an, das angebotene Gespräch abgelehnt zu haben (7,4%), bei weiteren 5,4% hat das Gespräch zum Befragungszeitpunkt noch nicht stattgefunden. Für die übrigen Befragten wird nachfolgend dargestellt, wie sie Ablauf und Wirkungen des Gesprächs beurteilen.

Die große Mehrheit von 89,2% der Befragten, die innerhalb der letzten 18 Monate ein Jahresgespräch geführt haben, bestätigen, dass sie in diesem Gespräch ein Feedback über ihre Leistungen und die erbrachte Arbeit erhalten haben (Tabelle 4.20). Rund zwei Drittel (67,9%) geben zudem an, dass im Rahmen des geführten Gesprächs mit der bzw. dem Vorgesetzten neue Vereinbarungen getroffen wurden. Ein signifikant höherer Anteil der Beschäftigten in Technik und Verwaltung als der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden erhält dabei Feedback (92,7% zu 87,2%). Bei der Frage nach getroffenen Vereinbarungen verhält es sich umgekehrt (58,3% zu 73,3%).

Tabelle 4.20 Inhalte des Jahresgesprächs

	Wiss. und künstl. Personal		Wissenschaftsunterst. Personal		Insgesamt	
	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)
Feedback bekommen	547	87,2%	855	89,2%	308	92,7%
Vereinbarungen getroffen	560	73,3%	872	67,9%	312	58,3%

Quelle: DZHW 2024

Mit der Qualität des geführten Gesprächs ist der überwiegende Teil der Befragten zufrieden (33,0%) oder eher zufrieden (46,9%). Tabelle 4.21 zeigt darüber hinaus, dass auch die Zufriedenheit mit den getroffenen Vereinbarungen insgesamt hoch bewertet wird. Zudem wird die Aussage „Die im Rahmen des mit mir geführten Jahresgesprächs getroffenen Vereinbarungen wurden innerhalb der darauffolgenden 18 Monate umgesetzt.“ von 21,5% als voll zutreffend und von 53,6% als eher zutreffend bewertet. Da sich die Einschätzungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten von den Einschätzungen des wissenschaftsunterstützenden Personals nicht unterscheiden, wird auf eine Differenzierung in der Tabelle verzichtet.

Tabelle 4.21 Beurteilung des Gesprächs

	n (100%)	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Zufriedenheit mit Vereinbarungen	590	30,3%	56,3%	12,4%	1,0%
Umsetzung von Vereinbarungen	459	21,5%	53,6%	19,3%	5,6%
Zufriedenheit mit der Qualität des Gesprächs	942	33,0%	46,9%	16,9%	3,2%

Quelle: DZHW 2024

Eingeschätzt werden sollten schließlich die wahrgenommenen Wirkungen des Jahresgesprächs. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass das Gespräch sich positiv auf die Motivation ausgewirkt hat, 44,4% sehen eine verbesserte Kommunikation mit der Führungskraft und über ein Drittel berichtet von einem besseren Verständnis von Zielen (Tabelle 4.22). Der Anteil derjenigen, die angeben, dass das Gespräch zu Spannungen mit der Führungskraft oder im Arbeitsbereich geführt hat, ist auf der anderen Seite mit 5,0% und weniger sehr gering. Wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte berichten signifikant häufiger von einem besseren Verständnis der Ziele (35,6%) und einer Verbesserung der Zusammenarbeit (22,3%) als das wissenschaftsunterstützende Personal (24,0% bzw. 13,7%).

Tabelle 4.22 Wahrgenommene Wirkungen des Jahresgesprächs

	Wiss. und künstl. Personal	Wissenschaftsunterst. Personal	Insgesamt
Positive Auswirkung auf Motivation	56,0%	55,0%	55,7%
Verbesserung der Kommunikation mit Führungskraft	44,4%	39,2%	42,6%
Besseres Verständnis der Ziele	35,6%	24,0%	31,6%
Verbesserung der Zusammenarbeit	22,3%	13,7%	19,3%
Spannungen zur Führungskraft	4,7%	5,0%	4,8%
Spannungen im Arbeitsbereich	2,8%	4,3%	3,3%
Keine Wirkungen	22,4%	26,7%	23,9%
n (100%)	612	332	944

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

4.6 Anschlussbeschäftigungen, Beschäftigungslücken und Karriereperspektiven

Im Rahmenkodex ist das Ansinnen formuliert, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal möglichst frühzeitig über bestehende oder auch nicht bestehende Anschlussperspektiven informiert werden und eine Verlängerung mindestens drei Monate vor dem Ende der Beschäftigung erfolgt, damit keine Arbeitssuchendmeldung bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen muss (Artikel 4.1 c).

In den durchgeführten Interviews monierten jedoch alle Personalräte, dass dies oft nicht eingehalten werde und die Informationen über Anschlussverträge so spät erfolgten, dass sich die Beschäftigten

arbeitssuchend melden müssten. In mehreren Hochschulleitungsgesprächen wurde erläutert, in den Personaldezernaten gebe es Kontrollmechanismen für absehbar auslaufende Verträge, und die Verwaltung informiere die Professorinnen/Professoren und Projektleitungen mit einem mehrmonatigen Vorlauf. Bei Stellen, die über Haushaltsmittel finanziert werden, gelinge die unmittelbare Anschlussbeschäftigung dadurch zumeist gut, im Drittmittelbereich sei es jedoch merklich schwierig.

Was das für die Beschäftigten bedeutet, wurde in den Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Hilfskräften deutlich. Eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter, die/der zuvor als Hilfskraft an der Hochschule tätig gewesen war, konnte zwölf Vertragsabschlüsse innerhalb von fünf Jahren auflisten. Eine andere / ein anderer gab im Interview an, dass der gegenwärtige Vertrag in einer Woche zum Monatsende auslaufe und der Anschlussvertrag zwar angekündigt, aber noch nicht ausgefertigt sei. Ein junges Elternteil berichtete von den Bedenken bei der Familiengründung angesichts der Tatsache, dass die Partnerin / der Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig und befristet beschäftigt sei. Wieder zwei weitere waren über 10 Jahre nach dem ersten Vertrag mit einer sächsischen Hochschule aktuell seit mehreren Jahren mit einer Aufgabe befasst, die jeweils als Daueraufgabe zu charakterisieren war. Gleichwohl gab es zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Aussage zu einer möglichen Fortsetzung des derzeitigen Vertrags oder gar zu einer Entfristung. Und eine weitere hochqualifizierte Mitarbeiterin / ein weiterer hochqualifizierter Mitarbeiter hatte nach 18 Jahren in der Wissenschaft ebenfalls keinen Anschlussvertrag in Aussicht, bewarb sich um eine Professur und nannte als Alternative dazu, auf eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu wechseln. Die Beschäftigungssituation in Kettenverträgen wurde in unterschiedlichem Maße, aber einig im Grundtenor, als sehr belastend beschrieben. Und die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichtete, bezogen auf Anschlussverträge oft proaktiv auf Vorgesetzte zuzugehen und immer wieder bei der Verwaltung nachzuhaken. Mit etwas zeitlichem Abstand meldete sich eine/einer der interviewten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per E-Mail und berichtete, dass in einem anderen Bereich der Hochschule eine Mitarbeiterin in den Ruhestand gehe und diese Stelle nicht nachbesetzt werden solle; die Hochschulleitung habe sich für eine andere Verwendung entschieden, und durch dieses Gelegenheitsfenster sei eine Dauerstelle nun doch erreichbar.

Die Professorinnen und Professoren wiederum bekräftigten ihr Bemühen um rechtzeitige Anschlussprojekte, um ihr Personal weiterfinanzieren und halten zu können. Oft gelinge das, allerdings nicht immer nahtlos, und Überbrückungsfinanzierungen seien bisweilen schwierig. Mit Blick auf die Kurzfristigkeit von Anschlussverträgen und kurze Vertragsdauern wiesen sie darauf hin, dass die Mittelbewilligungen durch Drittmittelgeber oft nur kurzfristig erfolgten und Mittel zudem nicht für das gesamte Projekt, sondern in Chargen von etwa einem Jahr zur Verfügung gestellt würden. Vor dem Erfordernis der Rechtmäßigkeit sachgrundbefristeter Drittmittelverträge sähen sich die Hochschulleitungen und Personaldezernate außer Stande, Verträge in diesen Fällen früher oder mit einer längeren Laufzeit einzugehen. Den Vorgaben des Rahmenkodex zu Anschlussbeschäftigungen könnten unter diesen Rahmenbedingungen somit nicht vollumfänglich entsprochen werden.

Um genauer zu quantifizieren, inwiefern Anschlussbeschäftigungen frühzeitig kommuniziert und eingeleitet werden, betrachtet die nachfolgende Auswertung auf der Basis der Onlinebefragung diejenigen Beschäftigten, deren noch verbleibende Vertragsrestlaufzeit sechs Monate oder weniger beträgt. Es wird untersucht, ob und wie viele der Befragten, deren Vertragsende somit absehbar ist, bereits einen Folgevertrag zur Fortführung ihrer gegenwärtigen Beschäftigung unterschreiben konnten. Für diejenigen, für deren gegenwärtige Beschäftigung noch keine Anschlussbeschäftigung vertraglich vereinbart werden konnte, wird anschließend analysiert, ob sie - wie vom Rahmenkodex vorgesehen - über die weitere Perspektive frühzeitig informiert wurden.

4.6.1 Folgevertrag

Von insgesamt 615 Befragten, deren gegenwärtige Beschäftigung innerhalb der nächsten sechs Monate endet, berichten 18,9%, dass sie zum Befragungszeitpunkt bereits einen Folgevertrag

unterschreiben konnten (Tabelle 4.23). Der Anteil steigt auf 26,7% für diejenigen Beschäftigten, deren Vertrag innerhalb der nächsten drei Monate endet. Endet das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis innerhalb des nächsten Monats, sind es schließlich 40,8%, die von einem unterschriebenen Folgevertrag berichten.

Tabelle 4.23 „Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Personalgruppe)

Restlaufzeit des Vertrages	Wiss. und künstl. Personal		Wissenschaftsunterst. Personal		Insgesamt	
	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)
Noch 1 Monat	81	40,7%	28	41,3%	109	40,8%
Noch 2 Monate	140	19,5%	41	18,6%	181	19,3%
Noch 3 Monate	59	21,5%	14	23,8%	73	21,9%
Noch 1-3 Monate (zusammen)	280	26,4%	83	27,6%	363	26,7%
Noch 4-6 Monate (zusammen)	212	7,7%	40	7,7%	252	7,7%
Noch 1-6 Monate (zusammen)	492	18,4%	123	21,2%	615	18,9%

Quelle: DZHW 2024

Nach Angaben der Befragten können neue Arbeitsverträge zur Fortführung der gegenwärtigen Beschäftigung offenbar in vielen Fällen erst kurz vor Ablauf des aktuellen Vertrags unterschrieben werden. Für insgesamt knapp drei Viertel der Befragten, deren gegenwärtiger Arbeitsvertrag innerhalb der nächsten drei Monate endet, bedeutet das, dass sie sich sinnvollerweise bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden sollten. Davon betroffen sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das wissenschaftsunterstützende Personal in gleichem Maß.

Differenziert nach Hochschularten zeigen die Befragungsdaten, dass 28,6% der Universitätsbeschäftigten, deren Vertrag innerhalb der nächsten drei Monate endet, berichten, dass sie einen Folgevertrag unterschrieben haben, aber nur 13,0% der HAW-Beschäftigten (Tabelle 4.24). Fallzahlbedingt kann die Situation an den Kunst- und Musikhochschulen hier nicht dargestellt werden.

Tabelle 4.24 „Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Hochschulart)

Restlaufzeit des Vertrages	Universitäten		Hochschulen für angewandte Wissenschaften	
	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)
Noch 1 Monat	97	42,6%	11	28,7%
Noch 2 Monate	152	21,8%	26	6,8%
Noch 3 Monate	70	22,7%	3	-
Noch 1-3 Monate (zusammen)	319	28,6%	40	13,0%
Noch 4-6 Monate (zusammen)	226	7,6%	23	9,4%
Noch 1-6 Monate (zusammen)	545	20,0%	63	11,7%

Quelle: DZHW 2024

Tendenzielle Unterschiede lassen sich auch feststellen, wenn nach Finanzierungsart differenziert wird (Tabelle 4.25). Zwar gibt jeweils ein Viertel der Befragten auf Haushaltsstellen (25,0%) und auf

Drittmittelstellen (23,1%), deren Vertrag in drei Monaten ausläuft, an, dass bereits ein Folgevertrag unterschrieben wurde. Bei Personen mit kürzeren Restlaufzeiten ist dieser Anteil bei den Haushaltsbeschäftigten aber jeweils deutlich höher als bei den Drittmittelbeschäftigten.

Tabelle 4.25 „Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?“ (nach Finanzierungsart)

Restlaufzeit des Vertrages	Haushaltsstelle		Drittmittelstelle	
	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)
Noch 1 Monat	25	53,0%	75	34,6%
Noch 2 Monate	27	34,4%	137	16,4%
Noch 3 Monate	25	25,0%	40	23,1%
Noch 1-3 Monate (zusammen)	77	37,7%	251	23,4%
Noch 4-6 Monate (zusammen)	75	4,8%	141	7,5%
Noch 1-6 Monate (zusammen)	152	21,7%	392	17,7%

Quelle: DZHW 2024

4.6.2 Information über Anschlussbeschäftigungen

Diejenigen, die noch keinen Folgevertrag unterzeichnet haben, wurden danach gefragt, ob sie über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Anschlussbeschäftigung (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.1 c) informiert wurden. Im Durchschnitt weiß jeder/jede Zweite (53,5%), dessen Vertrags innerhalb der kommenden sechs Monate endet, nicht, wie es mit einer Weiterbeschäftigung aussieht (Tabelle 4.26). Je kürzer die noch verbleibende Restlaufzeit des gegenwärtigen Vertrages ist, desto höher ist der Anteil derjenigen, die eine entsprechende Information erhalten haben. Von denjenigen, deren Vertrag innerhalb des kommenden Monats endet, wissen 73,9%, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben wird. Statistisch bedeutsame Unterschiede nach Hochschulart lassen sich bei dieser Frage nicht beobachten.

Tabelle 4.26 „Wurden Sie seit Beginn des gegenwärtigen Arbeitsvertrags darüber informiert, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben oder nicht geben wird?“ (nach Vertragsrestlaufzeit und Personalgruppe)

Restlaufzeit des Vertrages	Wiss. und künstl. Personal		Wissenschaftsunterst. Personal		Insgesamt	
	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)	n (100%)	Davon ja (%)
Noch 1 Monat	51	75,3%	16	69,9%	67	73,9%
Noch 2 Monate	106	63,7%	29	56,4%	135	62,0%
Noch 3 Monate	51	49,4%	11	72,3%	62	53,7%
Noch 1-3 Monate (zusammen)	208	63,1%	56	63,3%	264	63,1%
Noch 4-6 Monate (zusammen)	198	39,9%	33	56,7%	231	42,5%
Noch 1-6 Monate (zusammen)	406	51,8%	89	60,9%	495	53,5%

Quelle: DZHW 2024

4.6.3 Perspektiven nach Vertragsende

Dass Beschäftigte eine Information über eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit erhalten haben, bedeutet nicht, dass es auch eine Anschlussbeschäftigung an der Hochschule geben wird. Tatsächlich berichten rund 60,5%, der informierten Personen insgesamt, dass die Fortführung des gegenwärtigen

Vertrages vorgesehen ist (Tabelle 4.27). Knapp sieben Prozent geben an, dass sie eine unbefristete Stelle in Aussicht haben. Ein Anteil von 22,2% hat vor, eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen, 17,6% planen dies an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung. Eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit ziehen etwas mehr als 4% in Betracht. Noch weniger geben an, dass sie eine alternative Finanzierungsquelle in Aussicht haben und/oder sich im Anschluss an die gegenwärtige Beschäftigung erst einmal auf ihre derzeitige Qualifizierung konzentrieren werden. Im Vergleich nach Personalgruppen berichten signifikant mehr Beschäftigte aus Technik und Verwaltung, dass der gegenwärtige Vertrag fortgeführt werden soll. Andere Unterschiede, auch in der Differenzierung nach Hochschularten, sind statistisch nicht bedeutsam.

Tabelle 4.27 „Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“

	Wiss. und künstl. Personal	Wissenschaftsunterst. Personal	Insgesamt
Fortführung gegenwärtiger Vertrag	57,1%	72,5%	60,5%
Nicht-wiss. Einrichtung	22,4%	21,5%	22,2%
Andere wiss. Einrichtung	16,6%	21,1%	17,6%
Entfristung in Aussicht	5,6%	10,6%	6,7%
Freiberufl./Selbstständ.	4,4%	4,0%	4,3%
Alternative Finanzierungsquelle	3,4%	0%	2,6%
Konzentration auf Qualifizierung	3,1%	0,9%	2,6%
Ich habe noch keine Vorstellung (exklusiv)	2,4%	1,9%	2,3%
n (100%)	200	57	257

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

4.6.4 Beschäftigungslücken

Dass die Anschlussbeschäftigung nicht in allen Fällen immer nahtlos gelingt, zeigen die Angaben der Befragten, die bereits vor der derzeitigen Beschäftigung eine Stelle in gleicher oder ähnlicher Position an einer sächsischen Hochschule hatten. Insgesamt berichten 24,3% der Befragten von einer Beschäftigungslücke (17,7%) oder mehreren (5,6%), wobei eine Beschäftigungslücke im Mittel 4,9 Monate andauert (Tabelle 4.28). Berücksichtigt wurden dabei alle Zeiten ohne Arbeitsvertrag seit Beginn der ersten Tätigkeit und nach 2017. Bei dem wissenschaftsunterstützenden Personal ist der Anteil an Personen, die keine Beschäftigungslücke berichten, geringfügig höher (81,9%), ohne dass dieser Anteil signifikant größer wäre als bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (75,5%). Kein signifikanter Unterschied besteht bei der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungslücken sowie bei einer Differenzierung nach Hochschularten.

Tabelle 4.28 Ungewollte Beschäftigungslücken

	Wiss. und künstl. Personal	Wissenschaftsunterst. Personal	Insgesamt
Keine Beschäftigungslücke	75,5%	81,9%	76,7%
Eine Beschäftigungslücke	18,4%	14,6%	17,7%
Mehr als eine Lücke	6,0%	3,6%	5,6%
n (100%)	540	122	662
Durchschnittliche Dauer einer Beschäftigungslücke	5,1 Monate	3,5 Monate	4,9 Monate

Quelle: DZHW 2024

4.7 Zusammenfassung und Diskussion

Mit Blick auf die geforderte Ausschreibung von Stellen mit einer Laufzeit von über sechs Monaten ergibt sich ein heterogenes Bild: Stellen von wissenschaftsunterstützendem Personal werden häufiger ausgeschrieben als Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, Haushaltsstellen häufiger als drittmittelfinanzierte Stellen, und es werden mehr Stellen ausgeschrieben, die in eine Erstbeschäftigung an einer sächsischen Hochschule münden, als Stellen für Folgebeschäftigungen. Die grundsätzliche Ausschreibungsanforderung neu zu besetzender Stellen aus dem Rahmenkodex erscheint damit zunächst nicht umfänglich eingehalten. Allerdings benennt der Kodex in einer nicht abschließenden Aufzählung mehrere Gründe, warum auf Ausschreibungen verzichtet werden kann (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.1 a), und die praktische Relevanz dieser Gründe wurde in den Interviews von Professorinnen und Professoren bestätigt. Sie betreffen insbesondere Folgebeschäftigungen in Drittmittelprojekten. Um hier das eingearbeitete Personal vorangegangener Projekte, das oft auch an der Antragstellung beteiligt war, halten zu können und um auf kurzfristige Mittelbewilligungen zeitnah reagieren zu können, wird auf Ausschreibungen verzichtet. Auch in Gesprächen mit Personalräten wurde argumentiert, dass eine Ausschreibung für Folgebeschäftigungen von Drittmittelpersonal die Stellenunsicherheit nur noch zusätzlich erhöhe und darum in der Regel nicht im Sinne der Beschäftigten sei.

Der Vorgabe des Rahmenkodex, bei einer Ausschreibung auch die zu erwartende Entgeltgruppe anzugeben, wird in der Regel entsprochen; ein Fehlen dieser Information geben nur 5,2% der Befragten an. Und nur 3,7% sehen sich mehr als zwei Vorgesetzten zugeordnet; auch in diesem Punkt wird der Rahmenkodex also eingehalten.

Blickt man auf die Laufzeiten der Verträge von Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden die Vorgaben des Rahmenkodex überwiegend eingehalten. So haben über 90% der studentischen Hilfskräfte einen Vertrag, der der im Rahmenkodex geforderten Mindestlaufzeit von drei Monaten gerecht wird, im Schnitt laufen die Verträge etwa doppelt so lang (6,5 Monate). Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften sind es rund zwei Drittel, die die Mindestvertragslaufzeit von einem halben Jahr erreichen oder übertreffen. Dabei haben WHK/KHK mit Bachelorabschluss durchschnittlich kürzere Verträge (7,2 Monate) als WHK/KHK mit einem Master- oder vergleichbaren Abschluss (11 Monate).

Auch 9 von 10 Promovierenden haben einen Vertrag, der die im Rahmenkodex genannte Marke von mindestens 12 Monaten nicht unterschreitet; die durchschnittliche Vertragslänge liegt hier bei 29,5 Monaten. Der Rahmenkodex wird damit eingehalten. Allerdings formuliert der Rahmenkodex unscharf, dass Verträge nach §2 Abs. 1 WissZeitVG für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten

Qualifikationsziel angemessen sein sollen (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.2 a), und durchschnittliche Promotionszeiten (vgl. z. B. DFG 2021) liegen über der erreichten durchschnittlichen Vertragslaufzeit.

Bei PostDocs hat etwa die Hälfte eine Vertragslaufzeit von mindestens drei Jahren; der Rahmenkodex wird hier nur teilweise eingehalten.

Die Vorgaben des Rahmenkodex zum Stellenumfang werden bei Promovierenden deutlich besser eingehalten (nur 3,3% unter 50%-Stelle), als bei PostDocs (15,8% unter 75%-Stelle).

Eine Befristung nach TzBfG erfolgt bei jedem/jeder Achten in Technik und Verwaltung ohne Sachgrund. Davon abgesehen sind die jeweiligen Vertragslaufzeiten und vor allem die Befristungen, die die Mindestvertragslaufzeiten gemäß Rahmenkodex unterschreiten, in der Regel begründet. Bei drittmitelfinanziertem Personal erfolgt die Befristung zu etwa 95% aufgrund der Projektlaufzeit. Bei Befristungen nach WissZeitVG spielen außerdem die Befristungsgrenzen des Gesetzes, der Abschluss der Promotion und bei kurzen Verträgen Überbrückungen zwischen zwei Projekten und das Auslaufen der Finanzierung eine Rolle. Bei studentischen Hilfskräften sind es die Kopplung des Vertrags an die Vorlesungs-/Semesterzeit, an bestimmte, zeitlich begrenzte Aufgaben oder auch der eigene Wunsch.

Die Beschäftigten der betrachteten wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergruppen beurteilen die durchgeführten Mitarbeiter-Vorgesetzten- oder Jahresgespräche insgesamt positiv. Rund 90% der Befragten haben dabei ein Feedback zu ihrer Arbeit erhalten; rund zwei Drittel geben an, dass im Rahmen des Gesprächs Vereinbarungen getroffen wurden, und diese wurden auch zumeist innerhalb der folgenden anderthalb Jahre umgesetzt.

Als große Herausforderung zeigt sich die Frage der Anschlussbeschäftigung. Ein Anteil von rund einem Viertel der befristet Beschäftigten hatte schon einmal eine Beschäftigungslücke zwischen zwei Verträgen, und die Anschlussverträge werden häufig äußerst kurzfristig abgeschlossen. So geben rund 60% der Befragten an, einen Monat vor Vertragsende noch keinen Folgevertrag zu haben. Und von den übrigen weiß ein Viertel noch nicht einmal, ob es einen Folgevertrag geben soll.

5 Gesonderte Fragestellungen zu einzelnen Personalkategorien

5.1 (Junior-/Tenure-Track-)Professorinnen und Professoren

Auch wenn es im Rahmenkodex keine Regelung speziell zu dieser Personalgruppe gibt, haben sich an der Onlinebefragung insgesamt 35 befristet beschäftigte Professorinnen und Professoren beteiligt, die mehrheitlich (82,9%) an einer der vier sächsischen Universitäten tätig sind. Aufgrund dieser Verteilung im Rücklauf wird auf eine Höhergewichtung der Universitätsangehörigen nachfolgend verzichtet.

Etwas weniger als zwei Drittel (62,8%) dieser Befragten geben an, eine Juniorprofessur zu besetzen (Tabelle 5.1), darunter neun Personen mit Tenure Track, acht Personen ohne Tenure Track, und für fünf Personen liegt keine Angabe zu Tenure Track vor. Angesichts der niedrigen Fallzahl geben die Angaben nur exemplarisch Auskunft über die Einschätzungen zur gegenwärtigen Berufssituation der Befragten, differenzierte Analysen sind nur eingeschränkt möglich. Nachfolgend werden Juniorprofessorinnen und -professoren und Professuren mit Tenure Track betrachtet.

Tabelle 5.1 Verteilung Juniorprofessur / Tenure Track

	Tenure Track: ja	Tenure Track: nein	Tenure Track: keine Angabe	Summe Zeilenpro-zente
Juniorprofessur	25,7%	22,9%	14,3%	62,8%
Keine Juniorprofessur	14,3%	22,9%	0%	37,1%
Summe Spaltenpro-zente	40,0%	45,7%	14,3%	n = 35 (100%)

Quelle: DZHW 2024

Alle hier betrachteten Personen arbeiten in Vollzeit. Zwei Drittel (66,9%) werden (überwiegend) aus dem Haushalt der Hochschulen finanziert, 25,9% über Dritt- bzw. Sondermittel. 7,4% hat die Finanzierungsquelle nicht spezifiziert. Ein Drittel ordnet sich der Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ zu, jeweils 25,9% den „Geisteswissenschaften“ bzw. den „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“. Die übrigen verteilen sich auf die Fächergruppen „Ingenieurwissenschaften“, „Agrar-Forst- und Ernährungswissenschaften“ und „Sport“. Jeweils 22,2% geben an, habilitiert zu sein oder sich im Habilitationsprozess zu befinden. Eine knappe Mehrheit (55,6%) ist weder habilitiert, noch befindet sie sich im Habilitationsprozess.

Die überwiegende Mehrheit von 85,2% der befristet Beschäftigten auf einer Juniorprofessur und/oder Tenure Track Stelle möchte auch langfristig im Hochschulbereich tätig sein (Tabelle 5.2), wobei der Bereich Forschung für einen größeren Anteil (74,1%) bedeutungsvoll ist als der Bereich Lehre (44,4%). Dies passt zu der langfristigen Vorstellung von 88,9% der Befragten von einer Lebenszeitprofessur (Tabelle 5.3).

Tabelle 5.2 „In welchem Bereich möchten Sie langfristig tätig sein?“

	Anteil ausgewählt (n = 27)
Im Hochschulbereich	85,2%
Im Bereich Forschung	74,1%
Im Bereich Lehre	44,4%
Außerhalb des Hochschulbereichs	3,7%
Andere Bereiche (zusammengefasst): Wissenschaftsmanagement; Technik, Service, Verwaltung; künstlerischer, kultureller Bereich	0,0%
Sonstiges	3,7%

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Tabelle 5.3 „Und welche Position entspricht am ehesten Ihrer langfristigen Vorstellung?“

	Insgesamt
Lebenszeitprofessur	88,9%
(Andere) Leitungsposition	7,4%
Andere Positionen (zusammengefasst): Lehrkraft für besondere Aufgaben; entfristete Mittelbaustelle; andere Position ohne Leitungsfunktion; Selbstständigkeit / freiberufliche Tätigkeit; Sonstiges	0,0%
Weiß nicht.	3,7%
n (100%)	27

Quelle: DZHW 2024

Bei der Frage nach der Anschlussperspektive an die derzeitige Tätigkeit gibt ein Drittel (33,3%) an, dass die Fortführung des gegenwärtigen Vertrages vorgesehen ist und 37,0% haben eine unbefristete Stelle in Aussicht (Tabelle 5.4). Ebenfalls 37,0% würden gerne weiter an der Hochschule arbeiten, aber die Perspektive ist unsicher¹. 14,8% planen, eine Stelle an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen. Jeweils 3,7% ziehen eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung oder eine selbstständige bzw. freiberufliche Tätigkeit in Betracht, auch wenn das den langfristigen Vorstellungen, wie oben dargestellt (Tabelle 5.2 und Tabelle 5.3), erst einmal entgegensteht.

¹ Da Mehrfachnennungen bei dieser Frage zulässig waren, summieren sich diese Anteilswerte nicht zu 100%.

Tabelle 5.4 „Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“

	Insgesamt
Eine Fortführung des gegenwärtigen Vertrags ist vorgesehen.	33,3%
Ich habe eine unbefristete Stelle in Aussicht.	37,0%
Ich würde gerne weiter an der Hochschule arbeiten, aber die Perspektive ist unsicher.	37,0%
Ich plane eine Stelle an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	14,8%
Ich plane eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	3,7%
Ich plane eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit auszuüben.	3,7%
Ich werde mich erst einmal auf meine Qualifizierung konzentrieren.	3,7%
Ich habe noch keine Vorstellungen. (exklusiv)	3,7%
n (100%)	27

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

In Tabelle 5.5 ist dargestellt, wie die Befragten verschiedene Aussagen vor dem Hintergrund ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung beurteilen. Gefragt wurden zum einen nach generellen Einschätzungen der Vertrags- und Karrierebedingungen und zum anderen nach Einschätzungen und Bedarfen der Unterstützung durch die Hochschule. Auch wenn die Entwicklungsmöglichkeiten für einen Großteil der Befragten dem entsprechen, wovon sie ausgegangen sind (trifft voll zu: 18,5%; trifft eher zu: 59,3%), ist der Anteil derjenigen, die in der Befristung ihres Arbeitsvertrags eine Belastung sehen, hoch (trifft voll zu: 61,5%; trifft eher zu: 26,9%). Hinsichtlich der beiden Fragen, ob die Karriereperspektiven zu unsicher und ob die Vertragslaufzeiten nachvollziehbar sind, zeigt sich ein uneinheitliches Bild; die Aussagen treffen für jeweils ungefähr die Hälfte (eher) zu oder (eher) nicht zu.

Die Unterstützungen bei der Entwicklung einer Anschlussperspektive werden von einem etwas höheren Anteil als ausreichend beurteilt, wenn es um eine dauerhafte Anstellung geht, als bei einer befristeten Anschlussbeschäftigung. Dabei sieht sich etwas mehr als die Hälfte im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft unterstützt, aber nur vergleichsweise wenige im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft. Mehr Beratung in die eine oder in die andere Richtung wünscht sich dennoch nur weniger als ein Drittel der Befragten, wobei die vorhandenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule von zusammen 60,0% als (eher) ausreichend beurteilt werden und im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Hochschulen von zusammen 53,5%.

Tabelle 5.5 „Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“

	n (100%)	mean*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Meine Karriereperspektiven sind zu unsicher.	27	2,7	29,6%	22,2%	37,0%	11,1%
Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.	27	2,9	18,5%	59,3%	18,2%	3,7%

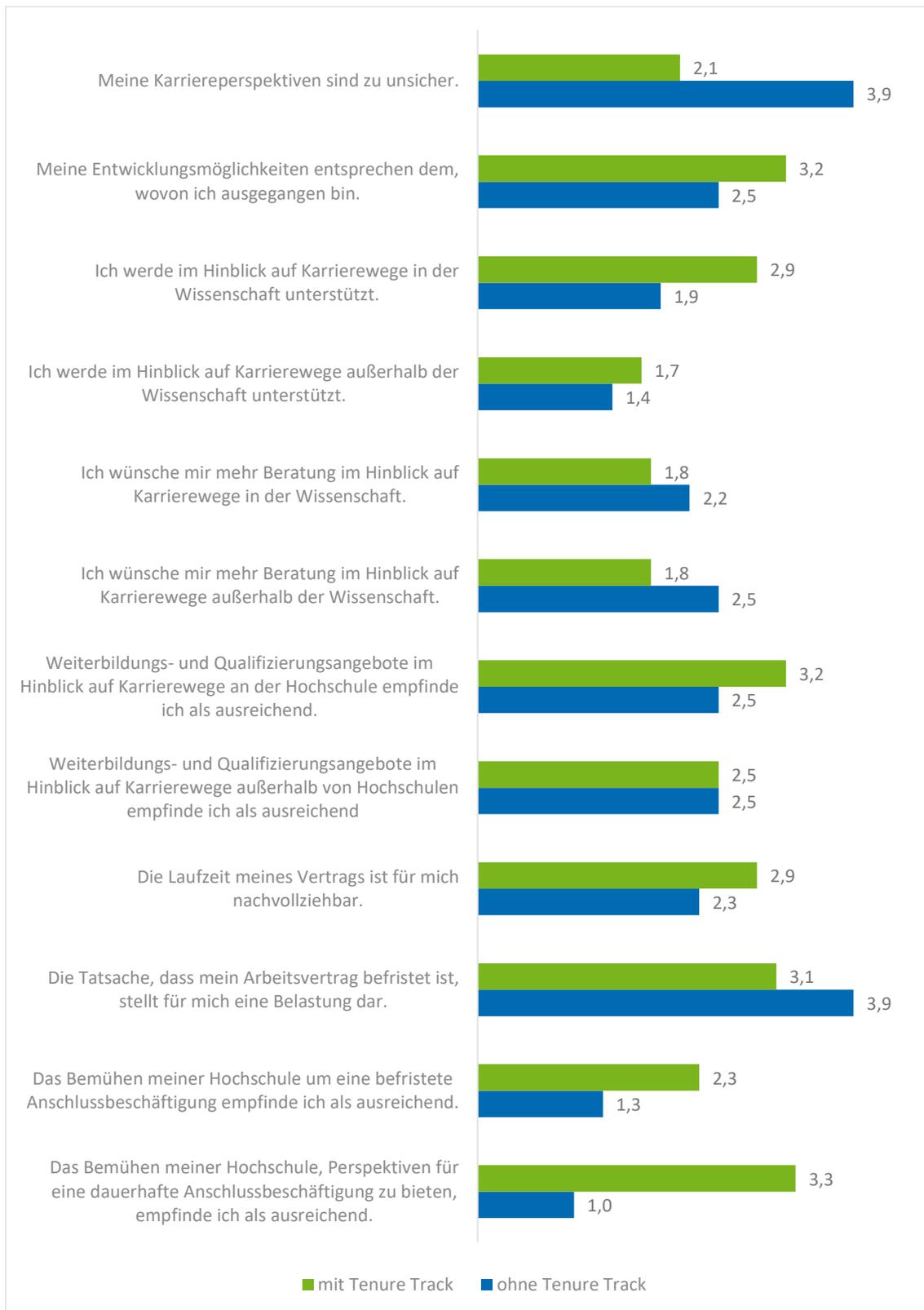
	n (100%)	mean*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich werde im Hinblick auf Karriere- wege in der Wissenschaft unter- stützt.	27	2,5	11,1%	44,4%	29,6%	14,8%
Ich werde im Hinblick auf Karriere- wege außerhalb der Wissenschaft unterstützt.	23	1,6	0,0%	4,3%	47,8%	47,8%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft.	24	2,0	4,2%	25,0%	37,5%	33,3%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege au- ßerhalb der Wissenschaft.	24	2,0	4,2%	29,2%	33,3%	33,3%
Weiterbildungs- und Qualifizie- rungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule empfinde ich als ausreichend.	25	2,8	32,0%	28,0%	24,0%	16,0%
Weiterbildungs- und Qualifizie- rungsangebote im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Hochschulen empfinde ich als aus- reichend	23	2,4	17,4%	26,1%	34,8%	21,7%
Die Tatsache, dass mein Arbeits- vertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.	26	2,6	61,5%	26,9%	7,7%	3,85%
Die Laufzeit meines Vertrags ist für mich nachvollziehbar.	26	3,5	30,8%	23,1%	23,1%	23,1%
Das Bemühen meiner Hochschule um eine befristete Anschlussbe- schäftigung empfinde ich als aus- reichend.	16	1,9	12,5%	18,7%	12,5%	56,3%
Das Bemühen meiner Hochschule, Perspektiven für eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung zu bieten, empfinde ich als ausreichend.	23	2,4	17,4%	39,1%	8,7%	34,8%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

Trotz der sehr geringen Fallzahl werden nachfolgend noch die durchschnittlichen Einschätzungen der befristeten Professorinnen und Professoren mit und ohne Tenure Track gegenübergestellt (Abbildung 5.1). Berichtet werden die mittleren Einschätzungen zu den einzelnen Aussagen auf der verwendeten Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“. Je größer der Wert, desto höher ist die durchschnittliche Zustimmung zu einer Aussage und vice versa. Hier kann beobachtet werden, dass die Aussage „Meine Karriereperspektiven sind zu unsicher“ für Tenure Track Professorinnen und Professoren im Mittel seltener zutrifft und umgekehrt eine Unterstützung im Hinblick auf den wissenschaftlichen Karriereweg häufiger wahrgenommen wird. Zudem wird das Bemühen der Hochschule, Perspektiven für eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung zu bieten, von dieser Gruppe häufiger als ausreichend empfunden. Daneben bewerten sie die Aussage, „Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.“ durchschnittlich als zutreffender. Die Befristung des Arbeitsvertrages stellt hingegen für beide Gruppen eine Belastung dar, für Professorinnen und Professoren ohne Tenure Track im Durchschnitt tendenziell etwas mehr, dieser Unterschied wird aber knapp nicht signifikant.

Abbildung 5.1 Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung mit und ohne Tenure Track



Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

5.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

An der Onlinebefragung haben sich insgesamt 65 Lehrkräfte für besondere Aufgaben beteiligt, von denen 44,6% ein befristetes Arbeitsverhältnis berichten. Vier von zehn der befragten LfbA (40,0%) geben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an, weitere 15,4% haben sowohl befristete als auch unbefristete Beschäftigungsanteile. Als gesetzliche Grundlage der Befristung nennen jeweils 20,7% der ausschließlich befristet beschäftigten LfbA das WissZeitVG oder das TzBfG, die Mehrheit von 58,6% kann sich nicht zuordnen. Der Anteil befristeter Verträge wirkt sehr hoch in Anbetracht dessen, dass der Rahmenkodex vorgibt, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden sollen (Rahmenkodex Artikel 4.1 h). Allerdings wurde zu der Befragung auch vorrangig befristet beschäftigtes Personal eingeladen. Bei der Abfrage der Monitoringdaten gingen elf Hochschulen auf die Zusatzfrage zur Entfristungsquote der LfbA ein, von denen eine angab, die Daten nicht liefern zu können. Vier nannten eine absolute Zahl, davon zwei die unbefristeten und zwei die befristeten LfbA. Die übrigen lieferten beide Angaben oder eine Quote. Die übermittelten oder auf der Basis der erhaltenen Daten errechneten Entfristungsquoten bezogen auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben (VZÄ) lagen zwischen 55,4% an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften und 90,5% an einer Universität; zu den Kunst- und Musikhochschulen ist an dieser Stelle keine Aussage möglich. Insgesamt erscheinen befristete LfbA unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Onlinebefragung überrepräsentiert, der Anteil der auf Dauer Beschäftigten ist höher.

5.2.1 Befristungsgründe bei Lehrkräften für besondere Aufgaben

Im Rahmenkodex sind begründete Ausnahmen von der Dauerbeschäftigung von LfbA zulässig. Nur zwei der befristet beschäftigten LfbA (6,9%) gaben an, dass sie den Grund für ihre Befristung nicht kennen bzw. ihnen kein Grund angegeben wurde (Tabelle 5.6). Die übrigen nennen mindestens einen Grund, am häufigsten die Kopplung der Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit (44,8%) und in 24,1% der Fälle die Übernahme der Stelle in Vertretung (z. B. wegen Krankheit oder Elternzeit). 17,4% nennen die Kopplung der Vertragslaufzeit an die Vorlesungszeit als Grund für die Befristung und jeweils 13,0% das Auslaufen der Finanzierung, die Verknüpfung des Vertrags mit der Aufgabe bzw. die Eigenart der Arbeitsleistung. Andere Gründe wurden seltener oder gar nicht genannt.

Tabelle 5.6 Befristungsgründe bei Lehrkräften für besondere Aufgaben

	n (100%)	Davon genannt:
Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.	29	44,8%
Stelle ist eine Vertretung (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit).	29	24,1%
Die Vertragslaufzeit ist an die Vorlesungs- oder Semesterzeit gekoppelt.	23	17,4%
Finanzierung läuft aus, mehr Mittel stehen nicht zur Verfügung.	23	13,0%
Vertrag ist an eine bestimmte Aufgabe geknüpft.	23	13,0%
Die Eigenart der Arbeitsleistung begründet die Befristung.	23	13,0%
Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift.	23	8,7%
Der Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.	23	4,3%
Die Befristung dient der Erprobung.	23	4,3%
Die Vergütung ist haushaltsrechtlich nur für eine befristete Beschäftigung bestimmt.	23	4,3%
Anderer Grund, und zwar: Altersgrenze	29	3,4%
Weiß nicht. / Mir wurde kein Grund angegeben.	29	6,9%

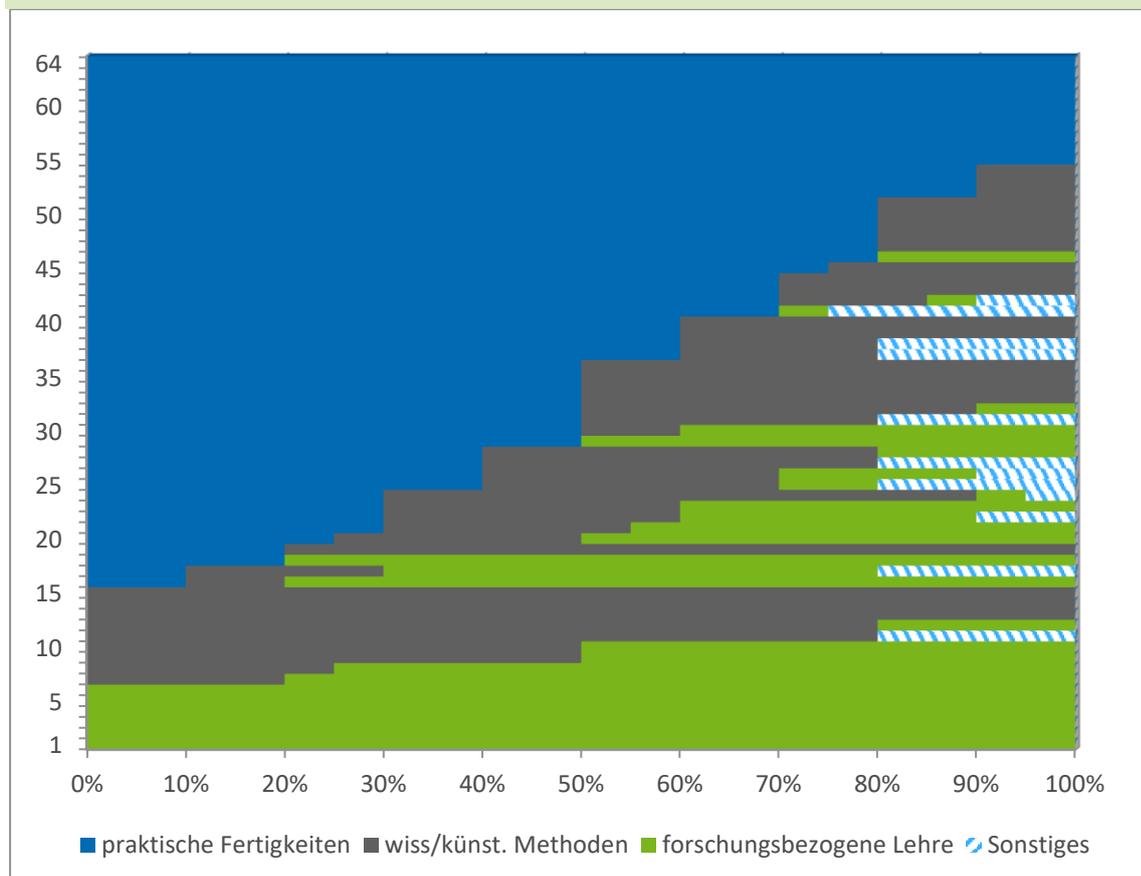
Ohne Nennung: Überbrückung; andere Förderung in Aussicht; Übergangsbeschäftigung; gerichtlicher Vergleich; Sachgrundlosigkeit; Vorgesetztenentscheidung; eigener Wunsch / persönliche Gründe; auslaufende Aufenthaltsgenehmigung

5.2.2 Tätigkeitszuschnitt der Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Auch wenn der Rahmenkodex den Aufgabenbereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben nicht näher spezifiziert, lässt sich aus der sächsischen Hochschulgesetzgebung (SächsHSFG, 2013; SächsHSG, 2023) ableiten, dass für die Ausübung dieser Position die Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse im Vordergrund steht. Hierzu führt die sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen (DAVOHS, 2011) in §2 Abs. 3 aus, dass LfBA vorwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln sollen und in untergeordnetem Umfang auch in der Anwendung wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Methoden unterweisen können, jedoch keine unmittelbar forschungsbezogenen Lehraufgaben übertragen bekommen sollen. Der projektbegleitenden Arbeitsgruppe war daran gelegen, etwas über den Tätigkeitszuschnitt der LfBA zu erfahren. Entsprechend wurden alle LfBA um eine Einschätzung gebeten, in welchem Umfang bestimmte Inhalte im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben eine Rolle spielen.

In Abbildung 5.2 sind die Anteile der Lehrinhalte, die in der Lehrtätigkeit der befragten Lehrkräfte für besondere Aufgaben vermittelt werden, als Sequenzmuster abgetragen, wobei jeder Fall einer Zeile im Diagramm entspricht. Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten (blauer Bereich) dominiert, wobei nur wenige ihre Lehrtätigkeit ausschließlich in diesem Bereich verorten und einige LfBA auch angeben, dass die Vermittlung praktischen Fertigkeiten nicht zu ihren Lehraufgaben gehört, sondern dass sie ganz oder teilweise wissenschaftliche bzw. künstlerische Methoden (graue Balken) vermitteln und/oder forschungsbezogene Lehre (grüne Balken) betreiben. Ein geringerer Anteil der Lehre von 25% und weniger entfällt bei einigen LfBA auf sonstige, nicht näher spezifizierte Lehrinhalte (hellblau schraffiert).

Abbildung 5.2 Ausgeübte Lehranteile (Sequenzmuster)



Anmerkung: Darstellung entspricht einer Zeile je Fall

Quelle: DZHW 2024

Die grafische Darstellung (Abbildung 5.2) entspricht folgender durchschnittlicher Verteilung: Über alle befragten LfbA macht die Vermittlung praktischer Fertigkeiten im Durchschnitt einen Anteil von 48,1% an der Lehre aus und die Vermittlung wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Methoden einen Anteil von 24,3% (Tabelle 5.7). Ebenfalls knapp ein Viertel entfällt im Mittel auf forschungsbezogene Lehre (24,9%). Ein kleinerer Anteil von 2,7% verbleibt für andere, nicht näher spezifizierte Lehrinhalte. Dabei kann ein deutlicher Unterschied zwischen den Hochschularten beobachtet werden: An Universitäten nimmt forschungsbezogene Lehre mit 33,8% einen signifikant höheren Anteil an der Tätigkeit von LfbA ein als an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (9,3%).

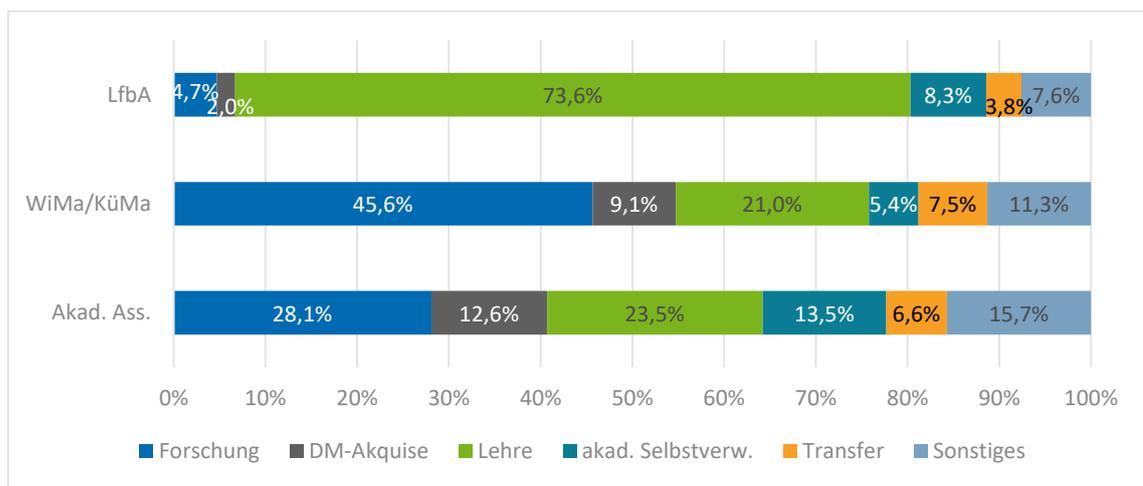
Tabelle 5.7 Durchschnittlicher Anteil an der Lehre (nach Hochschulart)

	Uni	HAW	Insgesamt
Vermittlung praktischer Fertigkeiten (insb. sprach-, sport-, laborpraktisch)	43,7%	56,0%	48,1%
Vermittlung wiss./künst. Methoden	20,9%	30,2%	24,3%
Forschungsbezogene Lehre (z. B. in den gleichen Modulen wie WiMa)	33,8%	9,3%	24,9%
Sonstiges	1,7%	4,5%	2,7%
n (100%)	41	23	64

Quelle: DZHW 2024

Fast drei Viertel der beruflichen Tätigkeit der Lehrkräfte für besondere Aufgaben konzentriert sich in der Tat auf die Lehre. Danach folgen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung (8,3%). Forschung (4,7%) und Transfer (3,8%) spielen eine untergeordnete Rolle, was im Vergleich zu den Tätigkeitsprofilen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und Akademischer Assistentinnen und Assistenten andererseits noch deutlicher wird (vgl. Abbildung 5.3).

Abbildung 5.3 Geben Sie bitte an, aus welchen Tätigkeiten sich Ihr Aufgabenfeld in welchem Umfang aktuell zusammensetzt



Quelle: DZHW 2024

5.3 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Schwerpunkte der Analysen zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lagen auf den Modalitäten ihrer weiteren Qualifizierung und der Beurteilung ihrer Karriereperspektiven.

5.3.1 Inhalte der Betreuungsvereinbarung

Der Rahmenkodex schreibt vor, dass zwischen einer Nachwuchswissenschaftlerin oder einem Nachwuchswissenschaftler und allen betreuenden Professorinnen und Professoren eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen ist, in der Art und Umfang der durch die Professorinnen und Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler zu erbringenden Leistungen sowie das angestrebte Qualifizierungsziel, einschließlich einer Zeitplanung, festgehalten werden sollen (vgl. Rahmenkodex Artikel 4.2 c, in Tabelle 5.8 hervorgehoben). Dreizehn der sächsischen Hochschulen haben für die Dokumentenanalyse Musterformulare zugeschickt, die sich mit der weiteren Qualifizierung von Personal beschäftigen; die vierzehnte gab auf Nachfrage an, dass vor Vertragsabschluss Betreuungsvereinbarungen zwischen Promovierenden und den betreuenden Personen abgeschlossen würden, es hierzu aber kein Muster oder Formular gebe. Zwei der eingereichten Vereinbarungsunterlagen sind an Hochschulen für angewandte Wissenschaften auf Fortbildungen im breiteren Sinne für unterschiedliche Personalkategorien angelegt und befassen sich mit den Zielen von Weiterbildungsmaßnahmen und der Übernahme der Kosten. Die übrigen sind spezieller auf den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgerichtet und beziehen sich in der Regel ausdrücklich auf Promovierende, eine ausschließlich auf PostDocs verstanden als talentierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion, die für eine Professur oder eine wissenschaftliche Dauerstelle an einer Hochschule qualifiziert werden sollen. Von diesen elf Vereinbarungen sind sieben so strukturiert, dass sie die im Rahmenkodex genannten vier Aspekte konkret abfragen, bei den übrigen vier Vereinbarungen ist jeweils einer der Aspekte nicht ausdrücklich vorgesehen, könnte aber in den freien Feldern von den an der Vereinbarung Beteiligten gleichwohl genannt werden. Hinzu kommen je nach Hochschule zusätzliche Aspekte wie Regelungen zur Infrastruktur, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung steht, zur Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Lösung von Konflikten. An einer Hochschule war außerdem eine „Vereinbarung über die Arbeitszeit der Nachwuchswissenschaftlerin oder des Nachwuchswissenschaftlers zur Sicherstellung von Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation“ integriert. Mit diesen Formularen unterstützen die Hochschulen den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen mit Promovierenden gemäß Rahmenkodex.

Zu den Inhalten der Vereinbarungen sollten in der Befragung diejenigen Auskunft geben, die berichtet hatten, dass mit ihnen eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen worden war (siehe Kapitel 3.3.2). Nach ihren Angaben werden die Vorgaben des Rahmenkodex mit Blick auf das angestrebte Qualifikationsziel weitgehend erfüllt (Tabelle 5.8); dieses wird in mehr als 90% der Betreuungsvereinbarungen mit Promovierenden und bei allen Betreuungsvereinbarungen mit Habilitierenden festgehalten. Art und Umfang der Betreuung sowie die Zeitplanung werden von insgesamt 51,6% der Befragten als Vereinbarungsinhalt benannt, von Habilitierenden etwas seltener als von Promovierenden, der Unterschied ist aber nicht signifikant. Über Art und Form der zu erbringenden Leistungen ist nach Auskunft der Befragten nur in insgesamt 37,5% der Fälle etwas vereinbart (Promovierende: 36,9%; Habilitierende: 44,3%). Daneben berichten insgesamt 58,2% davon, dass hinsichtlich der Qualifikationsform (z. B. kumulativ, Monografie) etwas vereinbart wurde, wobei das bei den Habilitierenden signifikant seltener der Fall ist (41,2%) als bei den Promovierenden (59,5%). Auffallend häufiger als Habilitierende benennen Promovierende, dass die Betreuungsvereinbarung einen regelmäßigen Bericht zum Stand der Qualifikation verlangt und dass Regeln guter wissenschaftlicher Praxis

sowie die Infrastruktur, die zur Verfügung steht, angesprochen werden. Eine tendenziell untergeordnete Rolle spielen Regelungen zum Verfahren in Konfliktfällen, zu finanziellen Ressourcen, z. B. für Reisen oder Publikationen, und zu Registrierungs- bzw. Immatrikulationspflichten.

Tabelle 5.8 **Inhalte der Betreuungsvereinbarungen**

	Promovierende	Habilitierende	Insgesamt
Angestrebtes Qualifikationsziel	92,6%	100,0%	93,1%
Qualifikationsform (z. B. kumulativ, Monografie)	59,5%	41,2%	58,2%
Art und Umfang der Betreuung	53,3%	29,0%	51,6%
Zeitplanung/Zeitliche Ressourcen für die Qualifizierung	53,3%	33,6%	51,9%
Regelmäßiger Bericht zum Stand der Qualifikation	50,2%	31,3%	48,9%
Regeln guter wissenschaftlicher Praxis	51,1%	13,8%	48,5%
Infrastruktur, die zur Verfügung gestellt wird	40,5%	4,6%	38,0%
Art und Form zu erbringender Leistungen	36,9%	44,3%	37,5%
Verfahren in Konfliktfällen	15,9%	2,3%	14,9%
Finanzielle Ressourcen, z. B. für Reisen oder Publikationen	14,0%	4,6%	13,3%
Registrierungs-/Immatrikulationspflicht	13,0%	6,9%	12,6%
Sonstiges	1,3%	2,3%	1,4%
Weiß nicht (exklusiv)	4,0%	0,0%	3,7%
n (100%)	331	25	356

Mehrfachnennung möglich. Vorgaben aus dem Rahmenkodex hervorgehoben.

Quelle: DZHW 2024

5.3.2 Betreuungsqualität

Die nachfolgende vertiefende Betrachtung der Betreuungsqualität fokussiert auf die nach WissZeitVG beschäftigten Promovierenden. Eingangs anzumerken ist, dass ein Teil der Promovierenden angibt, derzeit in der Promotion (noch) keine Betreuung zu haben (5,6%) oder nicht zu wissen, ob sie in der Promotion von ihrer/ihrer Dienstvorgesetzten betreut werden (2,1%). Für die verbleibenden Personen wird in den nachfolgenden Analysen danach differenziert, ob die Promotionsbetreuung durch die Dienstvorgesetzte / den Dienstvorgesetzten erfolgt (79,8%) oder durch eine andere Person (12,6%). Wie die nachfolgenden Tabelle 5.9 verdeutlicht, ist diese Differenzierung offenbar relevant: Promotionsbetreuende, die zugleich Dienstvorgesetzte sind, sprechen mit ihren Promovierenden signifikant häufiger über Zukunftspläne im Allgemeinen und den Verlauf der Qualifikationsphase. Außerdem beraten sie häufiger zur Teilnahme an Tagungen und Fachveranstaltungen oder geeigneten Fort- und Weiterbildungen sowie im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere. Keinen signifikanten Unterschied gibt es hinsichtlich des Austauschs über die zu erbringenden Leistungen und eine Karriere außerhalb der Wissenschaft.

Tabelle 5.9 „Welche der folgenden Aussagen trifft bzw. treffen auf Gespräche mit Ihrem Betreuer / Ihrer Betreuerin zu?“

Ihr Betreuer / Ihre Betreuerin...	Betreuung durch DV*	Betreuung durch andere	Insgesamt
...spricht mit Ihnen über Ihre Zukunftspläne im Allgemeinen.	57,6%	38,6%	54,7%
...spricht mit Ihnen über den Verlauf der Qualifikationsphase.	69,2%	55,4%	67,1%

Ihr Betreuer / Ihre Betreuerin...	Betreuung durch DV*	Betreuung durch andere	Insgesamt
...spricht mit Ihnen über die zu erbringenden Leistungen.	64,4%	55,7%	63,1%
...berät Sie zur Teilnahme an Tagungen und Fachveranstaltungen.	65,1%	39,7%	61,2%
...berät Sie zu geeigneten Fort-/ Weiterbildungen.	30,1%	15,0%	27,8%
...berät Sie gezielt im Hinblick auf eine wiss. Karriere.	29,5%	17,3%	27,7%
...berät Sie gezielt im Hinblick auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft.	11,4%	7,6%	10,8%
n (100%)	565	102	667

* DV = Dienstvorgesetzte

Quelle: DZHW 2024

Auch andere Unterstützungsleistungen werden von promotionsbetreuenden Dienstvorgesetzten offenbar häufiger erbracht als von Promotionsbetreuenden, die nicht zugleich auch Dienstvorgesetzte sind (Tabelle 5.10). Dabei geht es sowohl um finanzielle Aspekte als auch um wissenschaftliches Networking. Hier profitieren zum Teil deutlich mehr als die Hälfte der Befragten von ihren Betreuerinnen und Betreuern, mit denen auch eine Arbeitsbeziehung besteht. In der anderen Gruppe sind es hingegen immer weniger als 40%.

Tabelle 5.10 „Welche weiteren Unterstützungsleistungen können Sie berichten?“

Ihr Betreuer/ihre Betreuerin...	Betreuung durch DV*	Betreuung durch andere	Insgesamt
...sichert die finanziellen Ressourcen für Fortbildungen, Reisen und Publikationen im Rahmen Ihrer Qualifikationsphase.	69,6%	33,6%	64,1%
...kümmert sich um Ihre Finanzierung in der Qualifikationsphase (z. B. durch Drittmittelanträge und Referenzschreiben etwa zur Beantragung von Stipendien).	56,5%	37,0%	53,5%
...nutzt seine/ihre wissenschaftlichen Kontakte, um Sie voranzubringen.	54,5%	38,8%	52,1%
...fördert Ihre Vernetzung durch das Herstellen von Kontakten und Austauschgelegenheiten.	54,4%	35,5%	51,5%
n (100%)	565	102	667

* DV = Dienstvorgesetzte

Quelle: DZHW 2024

5.3.3 Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung

Der Rahmenkodex legt in Artikel 4.2 c fest, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern „ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung“ stehen soll. Um die Einhaltung dieser Vorgabe zu untersuchen, wurde in der Onlineerhebung danach gefragt, ob ein Teil der Arbeitszeit zur wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Qualifizierung prinzipiell zur Verfügung steht. Von einer schriftlichen Vereinbarung hierzu berichten 32,3% der Promovierenden und 22,4% der PostDocs (Tabelle 5.11). Weitere 46,3% bzw. 39,4% geben an, dass es eine mündliche Vereinbarung gibt. Damit haben 21,4% der Promovierenden und fast doppelt so viele PostDocs (38,2%) keine diesbezügliche Vereinbarung getroffen.

Tabelle 5.11 „Ist Ihnen ein Teil Ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung belassen?“

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Ja, schriftlich vereinbart	32,3%	22,4%	28,5%
Ja, aber nur mündlich vereinbart	46,3%	39,4%	43,7%
Nein	21,4%	38,2%	27,8%
n (100%)	515	318	833

Quelle: DZHW 2024

Gefragt nach der Höhe des zur Qualifizierung vereinbarten Anteils der Arbeitszeit, gibt knapp die Hälfte der Befragten an (49,4%), dass dieser nicht genau festgelegt worden ist (Tabelle 5.12). Von einer Vereinbarung, die ein Drittel oder mehr der Arbeitszeit für die Qualifizierung vorsieht, berichten insgesamt 13,9%. Für 8,8% steht laut Vereinbarung zwar Qualifizierungszeit zur Verfügung, der vereinbarte Anteil liegt aber bei weniger als einem Drittel der Arbeitszeit.

Tabelle 5.12 Zur Qualifizierung vereinbarter Anteil der Arbeitszeit

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Keine Arbeitszeit überlassen	21,5%	38,2%	27,9%
Kein genauer Anteil festgelegt	51,9%	45,5%	49,4%
Weniger als ein Drittel vereinbart	11,0%	5,2%	8,8%
Ein Drittel oder mehr vereinbart	15,6%	11,1%	13,9%
n (100%)	511	318	829

Quelle: DZHW 2024

Da es zwischen vereinbarter und tatsächlich nutzbarer Zeit für die eigene Qualifizierung zu Abweichungen kommen kann und sich auch trotz Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung Zeitfenster für die eigene Qualifizierungsarbeit ergeben können, gibt Tabelle 5.13 Auskunft über die nach Angaben der Befragten tatsächlich nutzbaren Zeitanteile. Dabei können 30,7% der Promovierenden, aber nur 11,8% der PostDocs mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit zur Qualifizierung nutzen.

Tabelle 5.13 Zur Qualifizierung nutzbarer Anteil der Arbeitszeit

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Keine Arbeitszeit überlassen/nutzbar	22,7%	40,3%	29,5%
Arbeitszeit nutzbar, aber weniger als ein Drittel	46,6%	47,9%	47,1%
Ein Drittel oder mehr nutzbar	30,7%	11,8%	23,4%
n (100%)	505	314	819

Quelle: DZHW 2024

Zieht man zusätzlich das Kriterium der Finanzierungsart zur weiteren Differenzierung heran, zeigen sich sowohl bei den Promovierenden als auch bei den PostDocs zum Teil bedeutsame Unterschiede

(Tabelle 5.14). Überdurchschnittlich viele Promovierende auf Haushaltsstellen berichten von einer schriftlichen Vereinbarung über die zur eigenen Qualifizierung überlassene Arbeitszeit (53,7%) und fast ebenso viele Promovierende auf Drittmittelstellen von mündlichen Vereinbarungen (52,7%). Der Anteil an Promovierenden, denen keine Arbeitszeit zur Qualifizierung überlassen wurde, liegt mit 25,6% um gut zehn Prozentpunkte höher, wenn es sich um ein Drittmittelprojekt handelt.

Deutlich ausgeprägter ist der Unterschied bei den PostDocs: Von einer schriftlichen Vereinbarung berichten 9,1% der Drittmittelfinanzierten, aber mehr als ein Drittel der Haushaltsfinanzierten (36,0%). Umgekehrt gibt mehr als jeder/jede zweite PostDoc (55,2%) auf einer Drittmittelstelle an, dass keine Arbeitszeit zur Qualifizierung überlassen wurde. Bei den haushaltsfinanzierten PostDocs sind es weniger als 20%.

Tabelle 5.14 „Ist Ihnen ein Teil Ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung belassen?“ (nach Qualifikationsphase und Finanzierungsart)

	Promovierende		PostDocs	
	HH-Stelle	DM-Stelle	HH-Stelle	DM-Stelle
Ja, schriftlich vereinbart	53,7%	21,7%	36,0%	9,1%
Ja, aber nur mündlich vereinbart	31,1%	52,7%	44,7%	35,7%
Nein	15,2%	25,6%	19,3%	55,2%
n (100%)	157	323	124	147

Quelle: DZHW 2024

Die Unterschiede zwischen Haushalts- und Drittmittelstellen treten auch deutlich zu Tage, wenn sich der Blick auf die Höhe der vereinbarten Qualifikationszeit richtet (Tabelle 5.15). Ist die Stelle haushaltsfinanziert, geben 28,1% der Promovierenden und 20,2% der PostDocs an, dass ein Drittel oder mehr der Arbeitszeit zur Qualifizierung überlassen wurde. Im Falle einer Drittmittelfinanzierung sind dies in dieser Höhe hingegen nur bei 9,3% (Promovierende) bzw. 2,7% (PostDocs).

Tabelle 5.15 Zur Qualifizierung vereinbarter Anteil der Arbeitszeit (nach Qualifikationsphase und Finanzierungsart)

	Promovierende		PostDocs	
	HH-Stelle	DM-Stelle	HH-Stelle	DM-Stelle
Keine Arbeitszeit überlassen	15,3%	25,9%	19,3%	55,2%
Kein genauer Anteil festgelegt	41,4%	56,3%	52,2%	39,7%
Weniger als ein Drittel vereinbart	15,2%	8,5%	8,1%	2,4%
Ein Drittel oder mehr vereinbart	28,1%	9,3%	20,2%	2,7%
n (100%)	156	320	124	147

Quelle: DZHW 2024

Auch bei der Frage, wie viel Arbeitszeit im Durchschnitt tatsächlich genutzt werden kann, wiederholt sich der Befund, dass es einen Unterschied zwischen haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen gibt (Tabelle 5.16). Zwar sind es mit 31,9% bzw. 28,9% unabhängig von der Finanzierungsart in etwa gleich viele Promovierende, die ein Drittel oder mehr ihrer Arbeitszeit nutzen können, aber nur 6,0% der

drittmittelfinanzierten PostDocs kommen zu dieser Einschätzung. Bei den PostDocs auf Haushaltsstellen liegt der Anteil mit 16,5% um gut zehn Prozentpunkte höher.

Tabelle 5.16 Zur Qualifizierung nutzbarer Anteil der Arbeitszeit (nach Qualifikationsphase und Finanzierungart)

	Promovierende		PostDocs	
	HH-Stelle	DM-Stelle	HH-Stelle	DM-Stelle
Keine Arbeitszeit überlassen/nutzbar	16,8%	26,8%	21,0%	56,6%
Arbeitszeit nutzbar, aber weniger als ein Drittel	51,2%	44,3%	62,5%	37,4%
Ein Drittel oder mehr nutzbar	31,9%	28,9%	16,5%	6,0%
n (100%)	155	317	121	146

Quelle: DZHW 2024

5.3.4 Verlängerung des Befristungsrahmens (Kinder, Krankheit, Corona)

Der Rahmenkodex sieht unter Verweis auf das WissZeitVG vor, dass Qualifikationsstellen unter bestimmten Voraussetzungen über den ansonsten vorgegebenen Befristungsrahmen hinaus verlängert werden können (Rahmenkodex Artikel 4.2 c). Zu diesen Voraussetzungen zählen die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und gesundheitliche Beeinträchtigungen in Form von Behinderungen und schwerwiegenden chronischen Erkrankungen. Darüber hinaus wurden gesetzlich Sonderregelungen implementiert, die die mit der Corona-Pandemie einhergehenden erschwerten Bedingungen abfedern sollten. In der Onlinebefragung wurden Beschäftigte nach WissZeitVG danach gefragt, ob und aus welchem Grund sie aktuell oder in absehbarer Zeit über den üblichen Befristungsrahmen hinaus beschäftigt werden oder warum nicht. Von der Mehrheit der Befragten insgesamt (57,5%) wird gegenwärtig keine Notwendigkeit gesehen, die Verlängerungsoptionen in Anspruch zu nehmen, weil die Grenze des Befristungsrahmens noch so weit weg ist, dass sich die Frage bislang nicht stellt und/oder weil sie das Qualifikationsziel voraussichtlich auch ohne Vertragsverlängerung erreichen werden (Tabelle 5.17). Daneben gibt im Durchschnitt etwas mehr als jeder/jede Vierte (26,8%) an, dass eine solche Verlängerung vollzogen wird. Damit verblieben 15,7%, die weder von einer Ausweitung des Befristungsrahmens berichten noch angeben, dass das Qualifikationsziel ohne Verlängerung erreicht werden kann und/oder die Grenzen des Befristungsrahmens noch weit entfernt sind. Dabei geben signifikant weniger PostDocs (38,2%) als Promovierende (64,8%) an, dass die Grenze des Befristungsrahmens noch zu weit weg ist und/oder das Qualifizierungsziel auch ohne Verlängerung erreicht werden kann. Damit profitiert mit 39,2% zwar einerseits ein höherer Anteil der PostDocs als der Promovierenden (22,0%) von der Regelung, andererseits sind es aber auch mehr PostDocs (22,5%) als Promovierende (13,1%), die nicht von einer Verlängerung berichten.

Bei dieser Frage wurde zusätzlich geprüft, ob die Geschlechtszugehörigkeit eine Rolle spielt, es konnten aber keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen, Männern und Menschen, die sich nicht dem einen oder dem anderen Geschlecht zuordnen, identifiziert werden.

Tabelle 5.17 Verlängerung des Befristungsrahmens nach WissZeitVG

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Ja, aufgrund von Kinderbetreuung, Gesundheit oder Coronaregelung	22,0%	39,5%	26,8%
Nein, Grenze noch zu weit weg und/oder Qualifizierungsziel auch ohne Verlängerung erreichbar	64,8%	38,2%	57,5%
Nein, aus anderen Gründen	13,1%	22,5%	15,7%
n (100%)	455	173	628

Quelle: DZHW 2024

Für diejenigen, die aktuell oder in absehbarer Zeit nicht aufgrund persönlicher oder familiärer Bedingungen über den nach WissZeitVG üblichen Befristungsrahmen hinaus beschäftigt werden, aber auch nicht berichten, dass sie noch weit weg von der Grenze des Befristungsrahmens sind und/oder das Qualifizierungsziel auch ohne Verlängerung erreichen, zeigt Tabelle 5.18, welche Gründe für diese Nicht-Verlängerung angeführt werden. Fallzahlbedingt wird hier auf eine Differenzierung nach Qualifikationsphase verzichtet. Insgesamt geben 21,3% an, dass sie nicht wissen, an wen sie sich wenden sollen. 8,7% befürchten Nachteile, wenn sie auf eine Verlängerung hinwirken. Häufig sind die Befragten der Meinung, dass das Projekt, in dem sie arbeiten, keine Option einer Verlängerung bietet (42,7%). Ein Drittel gibt an, dass die Voraussetzungen (Kinderbetreuung oder gesundheitliche Beeinträchtigungen) auf sie nicht zutreffen. Dass Verzögerungen der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit aufgrund der Coronapandemie nicht anerkannt wurden, berichten 11,6%; und 8,8% bekamen keine Verlängerung aufgrund persönlicher und/oder familiärer Bedingungen. Unter Sonstiges fallen insbesondere Angaben auf, die auf persönliche Entscheidungen und Alternativen nach der Befristung hindeuten („kein Interesse“, „andere Stelle“), auf Unkenntnis („Ich dachte, das geht nicht anders.“), auf Schwierigkeiten bei der Beantragung („Verpennt.“; „Antrag auf Verlängerung ist zu aufwendig.“) und schließlich auf strukturelle Hindernisse („Betreuer stimmt Verlängerung nicht zu“, „Das ist alleine abhängig von meiner Vorgesetzten“, „Keine ausreichenden Haushaltsmittel verfügbar“).

Tabelle 5.18 Gründe für Nicht-Verlängerung des Befristungsrahmens

	Insgesamt
Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll.	21,3%
Ich befürchte Nachteile, wenn ich auf eine Verlängerung hinwirke.	8,7%
Die Voraussetzungen (Kinderbetreuung oder gesundheitliche Beeinträchtigungen) treffen für mich aktuell nicht zu.	33,1%
Das Projekt, in dem ich arbeite, bietet keine Option einer Verlängerung.	42,7%
Eine Verzögerung der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit aufgrund der Coronapandemie wurde mir nicht anerkannt.	11,6%
Eine Verzögerung der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit aufgrund persönlicher und/oder familiärer Bedingungen wurde mir nicht anerkannt.	8,8%
Sonstiges	19,6%
n (100%)	101

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

5.3.5 Berufliche Perspektiven

Gefragt nach den beruflichen Perspektiven sind PostDocs mit 73,8% mehrheitlich an einer weiteren Karriere im Hochschulbereich interessiert (Tabelle 5.19). Diejenigen, die ihre Promotion noch nicht abgeschlossen haben, können sich häufiger auch eine berufliche Zukunft außerhalb vorstellen, dieser Anteil liegt bei 51,6%. In beiden Subgruppen ist der Bereich Forschung für einen höheren Anteil vorstellbar als der Bereich Lehre. Ein geringfügig höherer Anteil der PostDocs nennt den Bereich Wissenschaftsmanagement als langfristiges Tätigkeitsfeld (21,8%), unter den Promovierenden sind es 15,9%, die diese Option mitangeben. Die Bereiche Technik, Service und Verwaltung und der künstlerisch-kulturelle Bereich werden nur von wenigen Personen genannt.

Tabelle 5.19 „In welchem Bereich möchten Sie langfristig tätig sein?“

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Im Hochschulbereich	42,6%	73,8%	54,5%
Im Bereich Forschung	65,3%	75,8%	69,3%
Im Bereich Lehre	30,8%	42,1%	35,1%
Außerhalb des Hochschulbereichs	51,6%	18,9%	39,1%
Im Bereich Wissenschaftsmanagement	15,9%	21,8%	18,1%
Im Bereich Technik, Service, Verwaltung	7,5%	5,3%	6,7%
Im künstlerischen, kulturellen Bereich	3,4%	2,3%	3,0%
Sonstiges	2,9%	4,2%	3,4%
Weiß nicht	4,9%	1,6%	3,6%
n (100%)	517	319	836

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Als berufliche Position wird vor allem eine entfristete Mittelbaustelle angestrebt (Tabelle 5.20), wobei der Anteil unter den PostDocs mit 46,7% deutlich höher ist als unter den Promovierenden (32,2%). Gut jeder/jede Fünfte (19,5%) hat das Ziel einer Lebenszeitprofessur. Dieser Anteil ist bei den PostDocs mit 27,6% fast doppelt so hoch ist wie bei denjenigen, die ihre Promotion noch nicht abgeschlossen haben (14,5%).

Tabelle 5.20 Angestrebte berufliche Position des wissenschaftlichen Personals nach Qualifizierungsphase

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Lebenszeitprofessur	14,5%	27,6%	19,5%
(Andere) Leitungsposition	26,1%	18,0%	23,0%
Lehrkraft für besondere Aufgaben	3,5%	1,5%	2,7%
Entfristete Mittelbaustelle	32,2%	46,7%	37,8%
(Andere) Position ohne Leitungsfunktion	6,3%	2,7%	4,9%
Selbstständigkeit / Freiberufliche Tätigkeit	6,3%	0,9%	4,2%
Andere Position	1,1%	0,8%	1,0%
Weiß nicht	9,9%	1,2%	6,6%
n (100%)	517	319	836

Quelle: DZHW 2024

Nachdem in Kapitel 4.6 über die unmittelbaren beruflichen Perspektiven im Anschluss an die gegenwärtige Beschäftigung im Vergleich des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals berichtet wurde, erfolgt in Tabelle 5.21 nun noch ein vergleichender Blick auf die Einschätzungen der Promovierenden und Promovierten. Berichtenswert ist hier insbesondere die Beobachtung, dass signifikant mehr PostDocs an einer Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses interessiert sind, die Perspektive aber unsicher ist. Dafür plant ein größerer Anteil der Promovierenden, eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen bzw. sich zunächst auf die Qualifizierung zu konzentrieren. Unabhängig von der gegenwärtigen Qualifikationsphase berichtet mehr als ein Drittel, dass die Fortführung des gegenwärtigen Vertrages vorgesehen ist.

Tabelle 5.21 „Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“

	Promovierende	PostDocs	Insgesamt
Eine Fortführung des gegenwärtigen Vertrags ist vorgesehen.	34,0%	35,1%	34,4%
Ich habe eine unbefristete Stelle in Aussicht.	2,6%	6,5%	4,1%
Ich würde gerne weiter an der Hochschule arbeiten, aber die Perspektive ist unsicher.	51,0%	65,5%	56,6%
Ich plane eine Stelle an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	16,4%	23,0%	19,0%
Ich plane eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	30,6%	22,4%	27,4%
Ich plane eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit auszuüben.	5,0%	5,7%	5,3%
Ich werde mich erst einmal auf meine Qualifizierung konzentrieren.	12,0%	2,4%	8,3%
Andere Finanzierungsquelle	2,3%	4,4%	3,1%
Sonstige Anschlussperspektive	0,2%	0,6%	0,3%
Ich habe noch keine Vorstellungen. (exklusiv)	6,0%	3,9%	5,2%
n (100%)	483	302	785

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

5.3.6 Beurteilung der beruflichen Entwicklung

Bevor ein nach Qualifikationsphase differenzierter Blick auf die Beurteilung der bisherigen beruflichen Entwicklung geworfen wird, soll zunächst über die Einschätzungen des befristeten, wissenschaftlichen Personals insgesamt berichtet werden. Generell bewertet die Mehrheit der Befragten (70,4%) die Karriereperspektiven als (eher) zu unsicher (Tabelle 5.22), auch wenn diese für fast ebenso viele den Erwartungen entsprechen (67,9%). Knapp die Hälfte (49,3%) stimmt der Aussage, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis eine Belastung darstellt, voll zu, ein weiteres Viertel (25,3%) stimmt eher zu. Jeweils etwas mehr als die Hälfte sieht sich im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft (eher) nicht unterstützt und wünscht sich auch mehr Beratung in diese Richtung. Ebenso viele empfinden die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule jedoch als (eher) ausreichend. Für Karrieren außerhalb der Wissenschaft sehen gut drei Viertel (76,0%) der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine oder eher keine Unterstützung und 66,4% halten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrieren außerhalb von Hochschulen (eher) nicht für ausreichend. Mehr diesbezügliche Beratung wünschen sich 58,8%. Die Mehrheit der Befragten sieht von den Hochschulen keine oder eher keine ausreichenden Bemühungen um Anschlussbeschäftigungen, wobei der Anteil mit Blick auf unbefristete Stellen mit 88,8% erwartungsgemäß deutlich höher ausfällt als mit Blick auf befristete Stellen (63,4%).

Tabelle 5.22: „Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“

	n (100%)	mean*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Meine Karriereperspektiven sind zu unsicher.	1.578	3,0	34,6%	35,8%	22,0%	7,6%
Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.	1.546	2,8	15,2%	52,7%	26,1%	6,0%
Ich werde im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft unterstützt.	1.484	2,5	11,8%	36,1%	36,7%	15,5%
Ich werde im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft unterstützt.	1.403	2,0	4,3%	19,6%	43,6%	32,4%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft.	1.473	2,6	16,6%	37,2%	29,8%	16,4%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft.	1.468	2,6	20,4%	38,4%	25,6%	15,6%
Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule empfinde ich als ausreichend.	1.397	2,5	12,0%	43,1%	33,2%	11,8%
Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Hochschulen empfinde ich als ausreichend	1.250	2,2	6,7%	26,9%	46,2%	20,2%
Die Laufzeit meines Vertrags ist für mich nachvollziehbar.	1.508	2,9	31,8%	40,8%	14,1%	13,3%
Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.	1.512	3,1	49,3%	25,3%	17,0%	8,4%
Das Bemühen meiner Hochschule um eine befristete Anschlussbeschäftigung empfinde ich als ausreichend.	1.333	2,1	9,6%	27,1%	28,4%	35,0%
Das Bemühen meiner Hochschule, Perspektiven für eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung zu bieten, empfinde ich als ausreichend.	1.309	1,5	2,9%	8,3%	20,3%	68,5%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

Von dieser durchschnittlichen Einschätzung aller wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten mit befristeten Verträgen weichen die nach WissZeitVG Beschäftigten vor und nach der Promotion in Teilen etwas ab. Abbildung 5.4 zeigt die mittleren Einschätzungen von Promovierenden und PostDocs für die verwendete Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“. Je größer der Wert, desto höher ist die durchschnittliche Zustimmung zu einer Aussage und vice versa.

Beobachtet werden kann, dass PostDocs ihre Karriereperspektive im Durchschnitt unsicherer einschätzen als Promovierende, und auch die Befristungssituation wird durchschnittlich als belastender erlebt. Umgekehrt fühlen sich die Promovierenden im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft tendenziell mehr unterstützt als die PostDocs, wünschen sich zugleich aber auch mehr Beratung sowohl für Karrieren innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft.

Abbildung 5.4 Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung nach Qualifikationsphase



Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

5.4 Zufriedenheit des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals

Alle Teilnehmenden an der Onlinebefragung wurden um eine Einschätzung ihrer beruflichen Zufriedenheit gebeten. Neben der beruflichen Situation insgesamt sollten auch verschiedene Aspekte wie die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten, mit der eigenen Lehr- und Forschungstätigkeit sowie der Beschäftigungssicherheit und den beruflichen Perspektiven, der Verwirklichung eigener Ideen und schließlich der erreichten beruflichen Position auf einer Skala von 1 = „sehr zufrieden“ bis 4 = „sehr unzufrieden“ beurteilt werden. Die nachfolgenden Darstellungen differenzieren einerseits die verschiedenen Beschäftigungsgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und andererseits nach Beschäftigungssituation.

Fast alle Beschäftigtengruppen zeigen im Durchschnitt eine hohe berufliche Zufriedenheit. Jeweils zum Teil deutlich mehr als die Hälfte in der jeweiligen Gruppe äußern sich sehr bzw. eher zufrieden. Eine durchschnittlich höhere Zufriedenheit ist durchgängig bei den unbefristet Beschäftigten im Vergleich zu den befristet Beschäftigten erkennbar (Tabelle 5.23). Besonders deutlich wird dieser Unterschied bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben, unter denen mit 41,9% mehr als in allen anderen Gruppen sehr zufrieden sind. An zweiter Stelle folgen die Lebenszeitprofessuren. Umgekehrt äußern vor allem Akademische Assistentinnen und Assistenten die im Durchschnitt höchste Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation, gefolgt von den befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den befristeten Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Tabelle 5.23 „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation insgesamt?“

	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher unzu- frieden	Sehr unzu- frieden
Prof. (unbefristet)	155	3,1	34,6%	48,5%	11,8%	5,0%
Prof. (befristet)	32	2,9	23,6%	53,8%	15,2%	7,4%
Akad. Ass. (befristet)	29	2,5	26,6%	19,2%	36,4%	17,8%
WiMa/KüMa (unbefristet)	143	3,0	23,4%	54,4%	20,4%	1,7%
WiMa/KüMa (befristet)	1.417	2,7	10,8%	52,4%	29,8%	7,0%
LfbA (unbefristet)	32	3,2	41,9%	41,0%	17,1%	0,0%
LfbA (befristet)	23	2,7	17,5%	38,1%	38,5%	5,9%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Der Unterschied in der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten wird noch einmal besonders deutlich, wenn es um die Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit geht (Tabelle 5.24). Summiert man die Anteile der sehr und eher zufriedenen Beschäftigten, ergeben sich bei den unbefristet Beschäftigten Werte zwischen 96,5% (Professorinnen und Professoren) und 82,8% (LfbA), bei den befristet Beschäftigten hingegen nur Werte zwischen 24,1% (WiMa/KüMa) und 17,8% (Akad. Ass.). Mit anderen Worten sind fast alle Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit mit der Beschäftigungssicherheit sehr oder zumindest eher zufrieden, aber nicht einmal jede fünfte akademische Assistenz.

Tabelle 5.24 „Wie zufrieden sind Sie mit der Beschäftigungssicherheit?“

	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher unzu- frieden	Sehr unzu- frieden
Prof. (unbefristet)	151	3,7	77,6%	18,9%	2,0%	1,4%
Prof. (befristet)	31	1,7	1,9%	20,9%	27,0%	50,2%
Akad. Ass. (befristet)	29	1,7	4,1%	13,7%	32,1%	50,1%
WiMa/KüMa (unbefristet)	143	3,4	60,5%	24,8%	8,9%	5,8%
WiMa/KüMa (befristet)	1.407	1,9	5,1%	19,0%	32,6%	43,3%
LfbA (unbefristet)	32	3,4	56,9%	25,9%	13,2%	4,0%
LfbA (befristet)	22	1,8	1,7%	20,5%	30,0%	47,8%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Trotz der hohen Diskrepanz, die sich in Abhängigkeit zur Beschäftigungssituation offenbart, sind auch die befristet Beschäftigten im Durchschnitt mit ihrer erreichten beruflichen Position durchaus

zufrieden. Der Anteil eher und sehr Zufriedener liegt hier in fast allen Gruppen bei zum Teil deutlich mehr als 70% (Tabelle 5.25). Hingegen fällt die Zufriedenheit mit den beruflichen Perspektiven nicht nur bei den befristet Beschäftigten verhaltener aus (Tabelle 5.26). Selbst von den Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit sind mehr als ein Viertel eher oder sehr unzufrieden mit den beruflichen Perspektiven. In den anderen Gruppen ist dieser Anteil noch deutlich höher und nicht selten kommt eine Unzufriedenheit bei weit mehr als der Hälfte der Befragten zum Ausdruck.

Tabelle 5.25 „Wie zufrieden sind Sie mit der erreichten beruflichen Position?“

	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher unzu- frieden	Sehr unzu- frieden
Prof. (unbefristet)	153	3,4	56,1%	35,4%	5,5%	2,9%
Prof. (befristet)	30	3,2	33,4%	51,0%	13,0%	2,6%
Akad. Ass. (befristet)	29	2,9	30,1%	40,1%	24,4%	5,4%
WiMa/KüMa (unbefristet)	143	3,1	26,2%	58,3%	14,3%	1,2%
WiMa/KüMa (befristet)	1.383	2,9	18,8%	53,4%	22,5%	5,3%
LfbA (unbefristet)	32	3,3	45,1%	39,8%	15,1%	0,0%
LfbA (befristet)	23	3,0	27,9%	45,6%	26,5%	0,0%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Tabelle 5.26 „Wie zufrieden sind Sie mit Ihren beruflichen Perspektiven?“

	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher unzu- frieden	Sehr unzu- frieden
Prof. (unbefristet)	143	2,9	34,4%	37,2%	16,2%	12,3%
Prof. (befristet)	30	2,4	7,2%	38,9%	44,8%	9,1%
Akad. Ass. (befristet)	28	1,9	2,1%	23,6%	35,0%	39,3%
WiMa/KüMa (unbefristet)	138	2,6	12,2%	40,6%	37,2%	10,0%
WiMa/KüMa (befristet)	1.392	2,2	7,4%	29,4%	38,1%	25,1%
LfbA (unbefristet)	31	2,6	20,8%	35,4%	27,9%	15,9%
LfbA (befristet)	22	2,1	13,1%	19,5%	36,5%	30,9%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Andere Aspekte der beruflichen Situation werden von den Befragten weitgehend unabhängig von der vertraglichen Situation beurteilt und auch nach Personalkategorie gibt es nur geringfügige Unterschiede (Tabelle 5.27). Das Verhältnis zu Kolleginnen, Kollegen und zu Vorgesetzten wird überwiegend positiv beurteilt, nur Professorinnen und Professoren sind hier im Durchschnitt tendenziell etwas unzufriedener und die befristet beschäftigten Lehrkräfte für besondere Aufgabe etwas zufriedener als die anderen Gruppen. Durchgängig sehr oder eher zufrieden ist die Mehrheit der Befragten mit der eigenen Lehrtätigkeit und in etwas niedrigerem Ausmaß mit der eigenen Forschungstätigkeit. In allen Gruppen sind schließlich mehr als 70% der Befragten sehr oder eher zufrieden mit der Verwirklichung eigener Ideen.

Tabelle 5.27 Weitere Aspekte beruflicher Zufriedenheit

Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher un- zufrd.	Sehr un- zufrd.
Prof. (unbefristet)	156	3,2	43,3%	41,6%	7,6%	7,5%
Prof. (befristet)	32	3,2	36,5%	50,1%	5,5%	7,9%
Akad. Ass. (befristet)	29	3,6	61,9%	31,9%	6,2%	0,0%
WiMa/KüMa (unbefristet)	145	3,5	58,3%	36,4%	4,1%	1,2%
WiMa/KüMa (befristet)	1.424	3,6	63,7%	30,4%	4,8%	1,1%
LfbA (unbefristet)	32	3,4	48,7%	41,8%	9,4%	0,0%
LfbA (befristet)	23	3,8	80,6%	19,4%	0,0%	0,0%
Verhältnis zu Vorgesetzten						
Prof. (unbefristet)	141	2,8	28,1%	38,0%	18,8%	15,1%
Prof. (befristet)	27	2,7	12,2%	63,2%	2,5%	22,1%
Akad. Ass. (befristet)	27	3,3	48,9%	33,3%	12,1%	5,7%
WiMa/KüMa (unbefristet)	144	3,1	35,0%	48,2%	9,6%	7,2%
WiMa/KüMa (befristet)	1.411	3,2	38,7%	43,1%	13,6%	4,6%
LfbA (unbefristet)	32	3,2	39,4%	44,8%	10,8%	5,0%
LfbA (befristet)	23	3,5	56,9%	31,9%	11,2%	0,0%
Eigene Lehrtätigkeit						
Prof. (unbefristet)	154	3,2	36,1%	51,4%	8,7%	3,9%
Prof. (befristet)	31	3,1	28,2%	57,5%	14,3%	0,0%
Akad. Ass. (befristet)	26	3,4	51,8%	37,0%	9,0%	2,3%
WiMa/KüMa (unbefristet)	128	3,1	29,3%	54,0%	16,7%	0,0%
WiMa/KüMa (befristet)	1.003	3,1	26,9%	56,5%	14,5%	2,1%
LfbA (unbefristet)	32	3,4	49,3%	41,4%	9,3%	0,0%
LfbA (befristet)	21	3,4	45,3%	51,1%	3,6%	0,0%
Eigene Forschungstätigkeit						
Prof. (unbefristet)	149	2,6	15,0%	42,0%	29,5%	13,5%
Prof. (befristet)	32	2,9	16,6%	59,7%	16,4%	7,4%
Akad. Ass. (befristet)	27	3,1	35,1%	47,5%	9,4%	7,9%
WiMa/KüMa (unbefristet)	133	2,7	20,6%	41,6%	29,2%	8,7%
WiMa/KüMa (befristet)	1.320	2,9	22,1%	48,1%	23,7%	6,1%
LfbA (unbefristet)	10	2,4	3,8%	49,3%	31,7%	15,3%
LfbA (befristet)	14	2,8	30,1%	17,6%	52,3%	0,0%

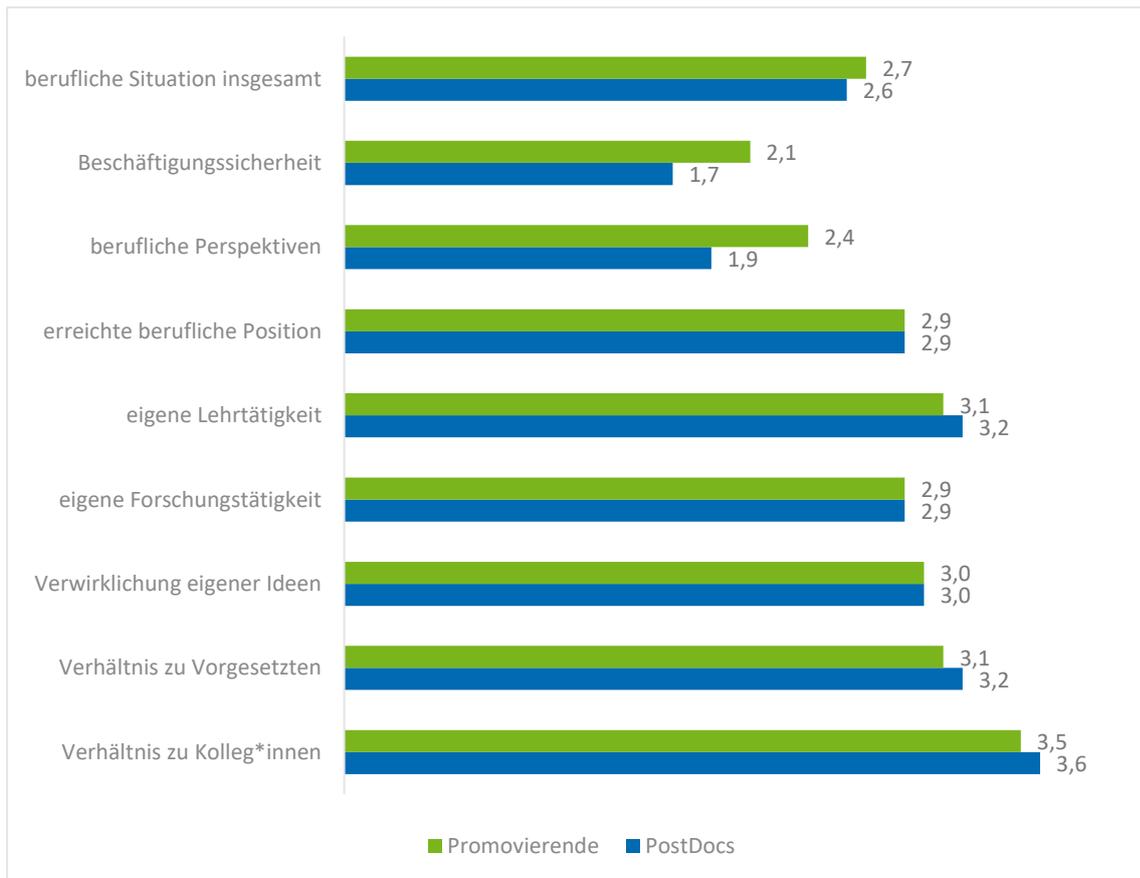
Verwirklichung eigener Ideen						
Prof. (unbefristet)	154	3,0	31,0%	42,5%	20,1%	6,4%
Prof. (befristet)	32	3,1	33,0%	39,0%	27,9%	0,0%
Akad. Ass. (befristet)	29	3,1	32,1%	45,3%	19,9%	2,7%
WiMa/KüMa (unbefristet)	144	3,1	35,8%	43,0%	18,3%	2,9%
WiMa/KüMa (befristet)	1.404	3,0	27,1%	48,2%	18,6%	6,2%
LfbA (unbefristet)	32	3,0	33,5%	40,7%	16,5%	9,3%
LfbA (befristet)	23	2,9	28,9%	43,2%	20,5%	7,4%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Im direkten Vergleich von Promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zeigen sich nur wenige Unterschiede (Abbildung 5.5). Im Durchschnitt sind die beiden Gruppen mit den meisten Aspekten eher bis sehr zufrieden, nicht aber mit Blick auf die Beschäftigungssicherheit und die beruflichen Perspektiven. Im Mittel sind beide Gruppen hier eher unzufrieden und PostDocs im Durchschnitt signifikant unzufriedener als Promovierende.

Abbildung 5.5 Berufliche Zufriedenheit nach Qualifikationsphase



Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

5.5 Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

In Kapitel 4.3 wurde dargestellt, dass die Laufzeiten der Verträge mit studentischen Hilfskräften überwiegend den vom Rahmenkodex formulierten Vorgaben entsprechen und die mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften zu einem hohen Anteil. Dieses Kapitel widmet sich nun zunächst den Tätigkeiten, mit denen Hilfskräfte betraut werden. Im Anschluss daran erfolgt ein Einblick in deren langfristige Karriereperspektiven.

5.5.1 Tätigkeitsprofile der Hilfskräfte

Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre eingesetzt werden (vgl. Rahmenkodex Artikel 1.1 und 2.1). Studentische Hilfskräfte wirken darüber hinaus unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit (vgl. Rahmenkodex Artikel 1.2). Die Erfassung in der Onlineerhebung stand vor der Herausforderung einer geeigneten Operationalisierung. Tätigkeitslisten, wie etwa die von Hopp et al. (2023), erscheinen willkürlich und lassen sich im Einzelnen oftmals nicht eindeutig als Dienstleistung in Forschung und Lehre einordnen oder davon abgrenzen. Dies geht einher mit dem Mangel einer trennscharfen Definition des Aufgabenzuschnitts in der im Rahmenkodex verwendeten Formulierung, die auch in den Interviews mit den Hochschulleitungen wiederholt als unklar kritisiert wurde. Innerhalb der projektbegleitenden Arbeitsgruppe wurden verschiedene Vorschläge zu Erfassung des Aufgabenzuschnitts diskutiert. Die Befragten wurden schließlich gebeten, zunächst die Schwerpunkte ihrer derzeitigen Tätigkeit zu benennen und dabei anzugeben, inwieweit sie für Forschung, Lehre und Prüfungen und sonstige Bereiche tätig sind. Wer sich mit Tätigkeiten befasst sah, die sich nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zuordnen ließen, wurde um eine genauere Spezifizierung gebeten.

Tabelle 5.28 ist zunächst zu entnehmen, dass Tätigkeiten, die die Befragten als unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Forschung werten, von insgesamt 44,5% überwiegend oder häufig ausgeübt werden und von 19,5% gelegentlich. Die Anteile sind etwas höher als für Tätigkeiten, die in den Bereich Lehre und Prüfungen fallen. Diese werden von 32,5% überwiegend oder häufig übernommen. Weitere 15,0% üben solche Unterstützung gelegentlich aus. Umgekehrt geben zwei Drittel der Hilfskräfte an, dass sie üblicherweise nicht mit sonstigen Zuarbeiten betraut werden (66,6%). Knapp jeder/jede Fünfte (18,1%) übernimmt sie allerdings überwiegend oder häufig.

Tabelle 5.28 „Welchen Schwerpunkt hat Ihre derzeitige Tätigkeit?“

Unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Forschung (z. B. Literaturrecherche, Korrekturlesen, Datenerhebung/-aufbereitung, ...)

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Das mache ich überwiegend / häufig.	44,5%	35,0%	52,3%	56,4%
Das mache ich gelegentlich.	19,5%	17,6%	20,1%	23,9%
Das mache ich üblicherweise nicht.	36,1%	47,4%	27,6%	19,7%
n (100%)	573	281	201	91

Unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Lehre und Prüfungen (z. B. Vorbereitung von Seminaren, Klausuraufsicht, Betreuung von Studierenden, Tutorien, ...)

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Das mache ich überwiegend / häufig.	32,5%	41,7%	28,0%	13,5%
Das mache ich gelegentlich.	15,9%	15,3%	10,2%	30,2%
Das mache ich üblicherweise nicht.	51,6%	42,9%	61,7%	56,3%
n (100%)	573	281	201	91

Sonstige Unterstützung und Zuarbeiten, die sich nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zuordnen lassen (z. B. Bibliotheksaufsicht, Korrespondenz, Catering, IT-Support, Pflege von Musikinstrumenten, ...)

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Das mache ich überwiegend / häufig.	18,1%	19,5%	16,7%	17,1%
Das mache ich gelegentlich.	15,3%	14,3%	17,4%	13,4%
Das mache ich üblicherweise nicht.	66,6%	66,2%	65,9%	69,5%
n (100%)	571	280	201	90

Quelle: DZHW 2024

Die kombinierte Analyse der Angaben zur Vorortung der ausgeübten Tätigkeiten (Tabelle 5.29) zeigt, dass durchschnittlich 65,6% ausschließlich mit Aufgaben betraut werden, die als unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Forschung und/oder Lehre und Betreuung gewertet werden. Weitere 13,0% üben gelegentlich Tätigkeiten aus, die sie nicht dem Bereich Forschung und/oder Lehre zuschreiben. Durchschnittlich 5,4% übernehmen Aufgaben, die in etwa gleichem Umfang in den Bereichen Forschung, Lehre und außerhalb davon verortet werden. Schließlich sehen sich 5,8% überwiegend und 10,2% ausschließlich mit Unterstützung und Zuarbeiten konfrontiert, die sie nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zuordnen. Die Einschätzungen der Hilfskräfte mit und ohne Bachelor- bzw. Masterabschluss liegen dabei nicht weit auseinander, sodass man von vergleichbaren Tätigkeitsprofilen sprechen kann, wobei im Abgleich mit Tabelle 5.28 die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte tendenziell häufiger im Bereich Forschung tätig sind und weniger im Bereich Lehre als studentische Hilfskräfte.

Tabelle 5.29 Tätigkeitsprofile studentischer, wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Ausschließlich Forschung / Lehre	65,6%	65,2%	65,4%	67,4%
Überwiegend Forschung / Lehre	13,0%	12,2%	14,4%	12,0%
Forschung/Lehre und Sonstiges zu gleichen Teilen	5,4%	5,8%	5,0%	5,1%
Überwiegend Sonstiges	5,8%	3,8%	9,0%	4,2%
Ausschließlich Sonstiges	10,2%	13,0%	6,1%	11,3%

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
n (100%)	540	261	196	83

Quelle: DZHW 2024

Der Tätigkeitsbereich sonstiger Aufgaben wurde noch genauer betrachtet. Dafür wurden diejenigen Hilfskräfte, die die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zugeordnet hatten, im Rahmen der Onlinebefragung nachfolgend gebeten, die von ihnen übernommenen Aufgaben anhand einer vorgegebenen Liste noch etwas genauer zu spezifizieren. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hinzuweisen, dass es sich um Selbstauskünfte der Befragten handelt und eine genauere inhaltliche Einordnung und Bewertung nicht möglich sind.

Die Angaben dieser Teilgruppe wurden für Tabelle 5.30 faktoranalytisch gruppiert und unter inhaltlichen Gesichtspunkten entsprechend ihrer Gewichtung sortiert. Als sonstige ausgeübte Tätigkeiten, die nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zugeordnet werden, benennen die Befragten zu einem großen Anteil (39,3%) Sekretariatsaufgaben und Korrespondenz. In deren Zusammenhang werden auch Service- und Cateringaufgaben sowie die Organisation von Reisen genannt, wenngleich auf insgesamt niedrigerem Niveau. Service und Catering wird allerdings von überdurchschnittlich vielen Hilfskräften mit Masterabschluss angegeben. Ein ebenfalls großer Anteil widmet sich IT-bezogenen Tätigkeiten, z. B. Webmastertätigkeiten / Social Media (37,2%) und Administration und Support (24,4%). Bei letzterem weichen Masterabsolventinnen und -absolventen (9,0%) wiederum nach unten vom Durchschnitt ab. Ein kleinerer Anteil der Hilfskräfte gibt daneben Arbeiten wie „Aufsicht und Katalogisierung in einer Bibliothek“ (13,9%) und „Pflege oder Ausgabe von (Musik-)Instrumenten oder Arbeitsmaterialien“ (6,8%) oder „Allgemeine Labor- oder Atelierarbeiten (z. B. Vorbereitung, Aufräumen)“ (13,1%) und „Überwachung und Pflege von Messgeräten“ (6,7%) an. Diese Arbeiten lassen sich als Serviceleistungen im Hochschulbetrieb im weiteren Sinne charakterisieren. Gut zehn Prozent der hier Befragten geben daneben an, aus ihrer Sicht „private Aufgaben für Vorgesetzte“ zu übernehmen. Es lässt sich nicht beurteilen, ob und inwiefern damit tatsächlich dienstfremde Tätigkeiten gemeint sind.

Tabelle 5.30 „Welche sonstigen Aufgaben übernehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit?“

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Sekretariatsarbeiten, Korrespondenz	39,3%	37,4%	39,5%	45,4%
Service, Catering	18,8%	16,1%	15,1%	37,5%
Organisation von Reisen	12,2%	10,6%	12,0%	18,7%
Webmastertätigkeiten, Social Media	37,2%	33,6%	42,7%	36,3%
Netzwerk-/ IT-Administration und Support (Hard- und Software)	24,4%	29,6%	23,5%	9,0%
Aufsicht und Katalogisierung in einer Bibliothek	13,9%	13,0%	11,6%	22,4%
Pflege oder Ausgabe von (Musik-)Instrumenten oder Arbeitsmaterialien	6,8%	10,9%	2,6%	3,2%
Allgemeine Labor- oder Atelierarbeiten (z. B. Vorbereitung, Aufräumen)	13,1%	12,9%	12,1%	16,5%
Überwachung und Pflege von Messgeräten	6,7%	6,1%	5,9%	10,6%
Private Aufgaben für Vorgesetzte	10,3%	9,1%	11,8%	10,5%
Medizinische Überwachung / Betreuung von Patientinnen und Patienten	0,5%	0,9%	0,0%	0,0%

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
(Tier-)pflegerische Tätigkeiten	0,9%	0,9%	0,0%	3,2%
n (100%)	204	101	73	29

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

5.5.2 Berufliche Perspektiven der Hilfskräfte

Gefragt nach den langfristigen beruflichen Vorstellungen, strebt knapp die Hälfte der Hilfskräfte, insbesondere der studentischen und wissenschaftlichen/künstlerischen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss, eine Position außerhalb des Hochschulbereichs an (Tabelle 5.31). Generell wird der Bereich Forschung von einem größeren Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte genannt als der Bereich Lehre. Für studentische Hilfskräfte erscheinen die Bereiche Forschung und Lehre gleichermaßen attraktiv. Jeweils rund ein Viertel der Masterabsolventinnen und -absolventen sieht sich (auch) im künstlerischen/kulturellen Bereich bzw. im Wissenschaftsmanagement. Hilfskräfte ohne (Master-)Abschluss wissen häufiger noch nicht, in welchem Bereich sie später tätig werden wollen.

Tabelle 5.31 Angestrebter beruflicher Bereich

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Außerhalb des Hochschulbereichs	47,0%	49,7%	47,9%	36,4%
Im Hochschulbereich	35,6%	36,2%	34,9%	35,6%
Im Bereich Forschung	43,6%	36,7%	48,4%	54,2%
Im Bereich Lehre	34,2%	35,8%	34,8%	27,9%
Im künstlerischen, kulturellen Bereich	14,8%	12,6%	13,2%	25,2%
Im Bereich Technik, Service, Verwaltung	11,9%	13,5%	9,0%	13,6%
Im Bereich Wissenschaftsmanagement	10,7%	4,5%	12,9%	25,1%
Sonstiges	6,4%	5,0%	8,5%	5,7%
Weiß nicht (exklusiv)	8,4%	9,8%	8,8%	3,2%
n (100%)	578	283	204	91

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Noch schwieriger scheint die Beantwortung der Frage, welche Position genau der langfristigen Vorstellung am ehesten entspricht, zumindest wissen 29,7% der studentischen Hilfskräfte, 18,2% der Hilfskräfte mit Bachelor-, und 17,1% mit Masterabschluss diese Frage nicht zu beantworten (Tabelle 5.32). Eine Lebenszeitprofessur streben durchschnittlich 13,8% der Hilfskräfte an, fast ebenso viele eine entfristete Mittelbaustelle (13,2%). Etwas mehr der Befragten geben an, dass sie sich eine andere Position mit oder ohne Leitungsfunktion vorstellen können (18,3% bzw. 15,3%).

Tabelle 5.32 Angestrebte berufliche Position

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Lebenszeitprofessur	13,8%	12,8%	15,1%	14,3%
(Andere) Leitungsposition	18,3%	15,4%	23,5%	15,7%
Lehrkraft für besondere Aufgaben	4,1%	3,5%	5,0%	3,9%

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Entfristete Mittelbaustelle	13,2%	8,5%	17,2%	18,4%
(Andere) Position ohne Leitungsfunktion	15,3%	16,2%	14,0%	15,8%
Selbstständigkeit / Freiberufliche Tätigkeit	9,5%	10,2%	6,2%	14,7%
Andere Position	2,1%	3,7%	0,8%	0,0%
Weiß nicht	23,7%	29,7%	18,2%	17,1%
n (100%)	576	281	204	91

Quelle: DZHW 2024

Berücksichtigt man bei dieser Frage nur diejenigen, die langfristig im Hochschulbereich tätig sein wollen, liegt der Anteil derjenigen, die sich am ehesten eine Lebenszeitprofessur vorstellen, bei durchschnittlich 28,4% (Tabelle 5.33), eine entfristete Mittelbaustelle entspricht dem Wunsch von 19,1% der Befragten. Auffällig ist, dass mehr Hilfskräfte mit Masterabschluss einer entfristeten Mittelbaustelle gegenüber einer Lebenszeitprofessur den Vorzug geben als in der Gruppe derjenigen ohne (Master-)Abschluss. Es deutet sich damit an, dass sich die Perspektiven im wissenschaftlichen Karriereverlauf der Hilfskräfte verschieben. Es muss offen bleiben, inwieweit das einer veränderten Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit, den noch vielfältigen Entscheidungsmöglichkeiten zu diesem frühen Zeitpunkt der beruflichen Entwicklung oder den Bedingungen im Wissenschaftssystem geschuldet ist.

Tabelle 5.33 Berufliche Position, wenn Hochschulbereich angestrebt

	Insgesamt	SHK	WHK/KHK (Bachelor)	WHK/KHK (Master)
Lebenszeitprofessur	28,4%	27,1%	32,4%	24,1%
(Andere) Leitungsposition	10,1%	8,6%	11,3%	12,1%
Lehrkraft für besondere Aufgaben	5,5%	4,1%	8,2%	3,8%
Entfristete Mittelbaustelle	19,1%	13,9%	22,6%	27,7%
(Andere) Position ohne Leitungsfunktion	12,8%	14,7%	8,3%	16,4%
Selbstständigkeit / Freiberufliche Tätigkeit	6,5%	9,2%	2,5%	6,9%
Andere Position	2,2%	3,8%	1,1%	0,0%
Weiß nicht	15,3%	18,5%	13,7%	9,0%
n (100%)	198	98	68	31

Quelle: DZHW 2024

5.6 Wissenschaftsunterstützendes Personal

In Ergänzung zu den in Kapitel 4.6 dargestellten Befunden erfolgt an dieser Stelle ein nach beruflicher Stellung differenzierter Blick auf die Situation des befristet beschäftigten wissenschaftsunterstützenden Personals. Unterschieden wird zwischen Mitarbeitenden, die nach Selbstauskunft einer hochqualifizierten, qualifizierten oder einfachen Tätigkeit nachgehen. Nur eine befragte Person in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis hat sich in leitender Position mit umfassenden Führungsaufgaben eingeordnet, sodass diese Stellung in den nachfolgenden Betrachtungen nicht berücksichtigt wird.

5.6.1 Berufliche Perspektiven wissenschaftsunterstützenden Personals

Von den Befragten des wissenschaftsunterstützenden Personals geben zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt 38,3% an, dass die Fortführung des gegenwärtigen Vertrages vorgesehen ist und 4,9% haben eine unbefristete Stelle in Aussicht (Tabelle 5.34). Die Unterschiede nach beruflicher Stellung sind nicht signifikant. Auffallend ist, dass Beschäftigte mit hochqualifizierter Tätigkeit sehr viel häufiger als die anderen beiden Gruppen angeben, dass sie gerne weiter an der Hochschule arbeiten würden, die Perspektive aber als unsicher bewerten. Mit 71,3% sind das sogar mehr als doppelt so viele wie unter den Beschäftigten in einfacher Tätigkeit (31,4%). Von den letztgenannten hat dafür jeder/jede Fünfte (20,9%) noch keine Vorstellungen darüber, wie es am Anschluss an die gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht, während dies in den anderen beiden Gruppen nur 9,0% bzw. 6,2% angeben. Keiner und keine der Beschäftigten in einfacher Tätigkeit plant gegenwärtig eine Fortführung der Beschäftigung an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung, für 8,6% kommt aber eine Beschäftigung an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung in Betracht. Damit unterscheidet sich diese Gruppe deutlich von den Beschäftigten mit hochqualifizierten und qualifizierten Tätigkeiten, die zu einem wesentlich größeren Anteil auch an einer (anderen) wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Einrichtung arbeiten würden. Insgesamt nur weniger als 3% der Befragten planen die Ausübung einer freiberuflichen oder selbstständigen Tätigkeit, hat eine andere Finanzierung in Aussicht oder will sich zunächst auf die eigene Qualifizierung konzentrieren.

Tabelle 5.34 „Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?“ (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal nach beruflicher Stellung)

	Insgesamt	Hochqualifizierte Tätigkeit	Qualifizierte Tätigkeit	Einfache Tätigkeit
Eine Fortführung des gegenwärtigen Vertrags ist vorgesehen.	38,3%	37,8%	38,2%	41,3%
Ich habe eine unbefristete Stelle in Aussicht.	4,9%	6,2%	3,8%	8,6%
Ich würde gerne weiter an der Hochschule arbeiten, aber die Perspektive ist unsicher.	55,7%	71,3%	52,6%	31,4%
Ich plane eine Stelle an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	19,5%	23,1%	20,7%	0,0%
Ich plane eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.	15,9%	14,6%	17,5%	8,6%
Ich plane eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit auszuüben.	2,2%	2,6%	1,9%	3,8%
Ich werde mich erst einmal auf meine Qualifizierung konzentrieren.	2,3%	1,2%	2,2%	6,4%
Andere Finanzierung in Aussicht	1,1%	1,2%	1,2%	0,0%
Ich habe noch keine Vorstellungen. (exklusiv)	9,3%	6,2%	9,0%	20,9%
n (100%)	219	59	141	19

Quelle: DZHW 2024

Neben der eher kurzfristigen Betrachtung zur voraussichtlichen Situation im Anschluss an die gegenwärtige Beschäftigung, wurden auch die wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter danach gefragt, in welchem Bereich und in welcher Position sie sich langfristig sehen. Die Mehrheit von 51,4% insgesamt strebt auch in langfristiger Perspektive eine Tätigkeit im Hochschulbereich an, wobei ein großer Anteil von 43,4% den Bereich Technik, Service und Verwaltung und 31,3% den

Bereich Wissenschaftsmanagement angibt. Rund ein Viertel sieht sich langfristig außerhalb des Hochschulbereichs.

Tabelle 5.35 Angestrebter beruflicher Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals (befristet) nach beruflicher Stellung

	Insgesamt	Hochqualifizierte Tätigkeit	Qualifizierte Tätigkeit	Einfache Tätigkeit
Im Hochschulbereich	51,4%	59,8%	48,2%	49,7%
Außerhalb des Hochschulbereichs	24,6%	32,8%	20,6%	30,2%
Im Bereich Forschung	23,8%	31,1%	20,9%	23,6%
Im Bereich Lehre	9,4%	10,0%	8,2%	17,2%
Im Bereich Wissenschaftsmanagement	31,3%	44,0%	29,0%	8,6%
Im Bereich Technik, Service, Verwaltung	43,4%	44,6%	46,2%	16,7%
Im künstlerischen, kulturellen Bereich	15,4%	13,6%	15,0%	24,7%
Sonstiges	4,8%	7,9%	4,1%	0,0%
Weiß nicht (exklusiv)	7,7%	3,8%	9,8%	3,8%
n (100%)	237	63	155	19

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Gefragt nach der langfristig angestrebten beruflichen Position geben Beschäftigte in hochschulqualifizierter Tätigkeit mehrheitlich entweder eine Leitungsposition (36,3%) oder eine entfristete Mittelbaustelle (31,8%) an. Beschäftigte in qualifizierter Tätigkeit wünschen sich entweder eine entfristete Mittelbaustelle (38,6%) oder eine (andere) Position ohne Leitungsfunktion (36,4%). Letzteres wird auch von mehr als einem Drittel der Beschäftigten in einfacher Tätigkeit (34,9%) angestrebt, weitere 23,8% davon wissen auf die Frage gegenwärtig keine Antwort.

Tabelle 5.36 Angestrebte berufliche Position des wissenschaftsunterstützenden Personals (befristet) nach beruflicher Stellung

	Insgesamt	Hochqualifizierte Tätigkeit	Qualifizierte Tätigkeit	Einfache Tätigkeit
Lebenszeitprofessur	0,2%	0,0%	0,0%	2,6%
(Andere) Leitungsposition	16,6%	36,3%	10,7%	0,0%
Lehrkraft für besondere Aufgaben	2,6%	6,5%	0,3%	8,6%
Entfristete Mittelbaustelle	34,1%	31,8%	38,6%	6,2%
(Andere) Position ohne Leitungsfunktion	29,6%	11,4%	36,4%	34,9%
Selbstständigkeit / Freiberufliche Tätigkeit	4,8%	4,7%	4,3%	8,6%
Andere Position	4,4%	3,8%	3,2%	15,2%
Weiß nicht	7,6%	5,6%	6,4%	23,8%
n (100%)	235	63	153	19

Quelle: DZHW 2024

5.6.2 Beurteilung der beruflichen Entwicklung durch das wissenschaftsunterstützende Personal

Auch wenn die Befragten mehrheitlich angeben, dass die Aussage „Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.“ für sie eher (48,6%) oder sogar voll (12,1%) zutrifft, wiederholt sich in der zusammenfassenden Beurteilung der bisherigen beruflichen Entwicklung der weiter oben bereits angedeutete Befund, dass die Karriereperspektiven als zu unsicher bewertet werden (Tabelle 5.37). Rund drei Viertel urteilen so (29,9% + 46,3% = 76,2%), wobei ebenso viele keine (43,5%) oder eher keine (33,4%) Unterstützung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft wahrnehmen und zwei Drittel diese auch nicht im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft sehen. Dabei wünschen sich 73,4% mehr Beratung über außerwissenschaftliche Karrieren und immer noch etwas mehr als die Hälfte (55,1%) auch über Karrierewege in der Wissenschaft. Dazu passt, dass die Mehrheit die vorhandenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote (eher) nicht als ausreichend bewertet (außerhalb der Wissenschaft: 74,0%; innerhalb: 61,3%).

Die durchschnittlich höchste Zustimmung aller zur Beurteilung vorgelegten Aussagen entfällt auf „Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.“ Für mehr als die Hälfte (54,6%) trifft das voll und für ein weiteres Viertel (23,4%) eher zu. Da macht es auch keinen Unterschied, dass mit zusammen 61,7% mehr als die Hälfte die Laufzeit des Vertrages (eher) nachvollziehen kann. Mehrheitlich empfinden die Befragten das Bemühen der Hochschule um eine befristete (61,7%) oder dauerhafte (80,7%) Anschlussbeschäftigung als (eher) nicht ausreichend.

Tabelle 5.37 „Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?“ (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal insgesamt)

	n (100%)	mean*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Meine Karriereperspektiven sind zu unsicher.	232	3,0	29,9%	46,3%	19,4%	4,3%
Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.	234	2,4	12,1%	48,6%	30,9%	8,4%
Ich werde im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft unterstützt.	109	1,8	4,4%	18,7%	33,4%	43,5%
Ich werde im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft unterstützt.	168	2,0	0,7%	30,0%	32,7%	36,6%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft.	124	2,4	14,8%	40,3%	19,1%	25,7%
Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft.	189	2,8	20,6%	52,8%	15,1%	11,5%
Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule empfinde ich als ausreichend.	201	2,3	9,2%	29,5%	44,7%	16,6%
Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Hochschulen empfinde ich als ausreichend	181	2,1	6,9%	19,1%	49,1%	24,9%
Die Laufzeit meines Vertrags ist für mich nachvollziehbar.	244	2,7	28,5%	33,2%	17,3%	20,9%
Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.	249	3,2	54,6%	23,4%	14,2%	7,9%

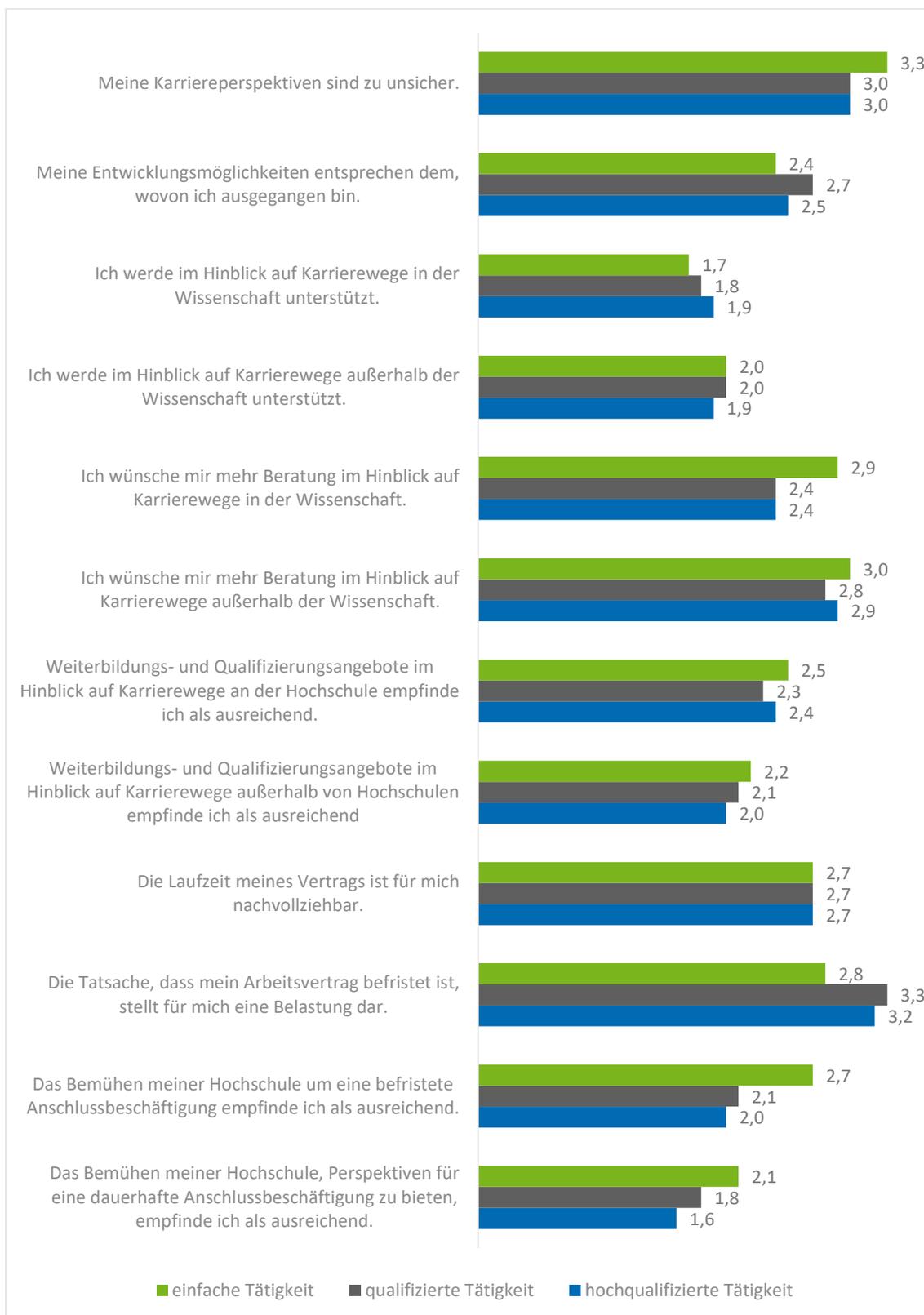
	n (100%)	mean*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Das Bemühen meiner Hochschule um eine befristete Anschlussbeschäftigung empfinde ich als ausreichend.	213	2,2	7,0%	31,3%	31,4%	30,3%
Das Bemühen meiner Hochschule, Perspektiven für eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung zu bieten, empfinde ich als ausreichend.	215	1,8	4,9%	14,4%	31,7%	49,0%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

Berücksichtigt man bei dieser Beurteilung die berufliche Stellung, zeigen sich nur wenige Unterschiede (Abbildung 5.6). Abgebildet sind die mittleren Einschätzungen der Befragten für die verwendete Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“. Je größer der Wert, desto höher ist die durchschnittliche Zustimmung zu einer Aussage und vice versa. Demnach bewerten Mitarbeitende mit einfachen Tätigkeiten die Bemühungen um Anschlussbeschäftigung im Durchschnitt etwas positiver. Daneben wird die Befristung auch in dieser Gruppe tendenziell als Belastung wahrgenommen, im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten allerdings im Durchschnitt auf etwas niedrigerem Niveau. Vergleichsweise stark ausgeprägt ist schließlich der Wunsch nach mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft, wenn einer einfachen Tätigkeit nachgegangen wird.

Abbildung 5.6 Durchschnittliche Beurteilung der beruflichen Entwicklung (Befristetes, wissenschaftsunterstützendes Personal nach beruflicher Stellung)



Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 4 = „trifft voll zu“

Quelle: DZHW 2024

5.6.3 Berufliche Zufriedenheit

Die Mehrheit des wissenschaftsunterstützenden Personals (58,3%) ist mit der beruflichen Situation insgesamt eher zufrieden, etwas mehr als jeder/jede Zehnte (11,3%) ist sehr zufrieden (Tabelle 5.38). Dazu trägt offensichtlich das überwiegend positiv beurteilte Verhältnis zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten bei, aber auch mit der Beschäftigungssicherheit sind deutlich mehr als zwei Drittel der Befragten eher oder sehr zufrieden. Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik, Service und Verwaltung ist mit der erreichten beruflichen Position und den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, eher zufrieden, gut ein Viertel hingegen eher unzufrieden. Am ungünstigsten werden die beruflichen Perspektiven beurteilt, der Anteil der eher und sehr Unzufriedenen liegt hier bei zusammen 59,8%.

Tabelle 5.38 „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Stelle?“ (Wissenschaftsunterstützendes Personal insgesamt)

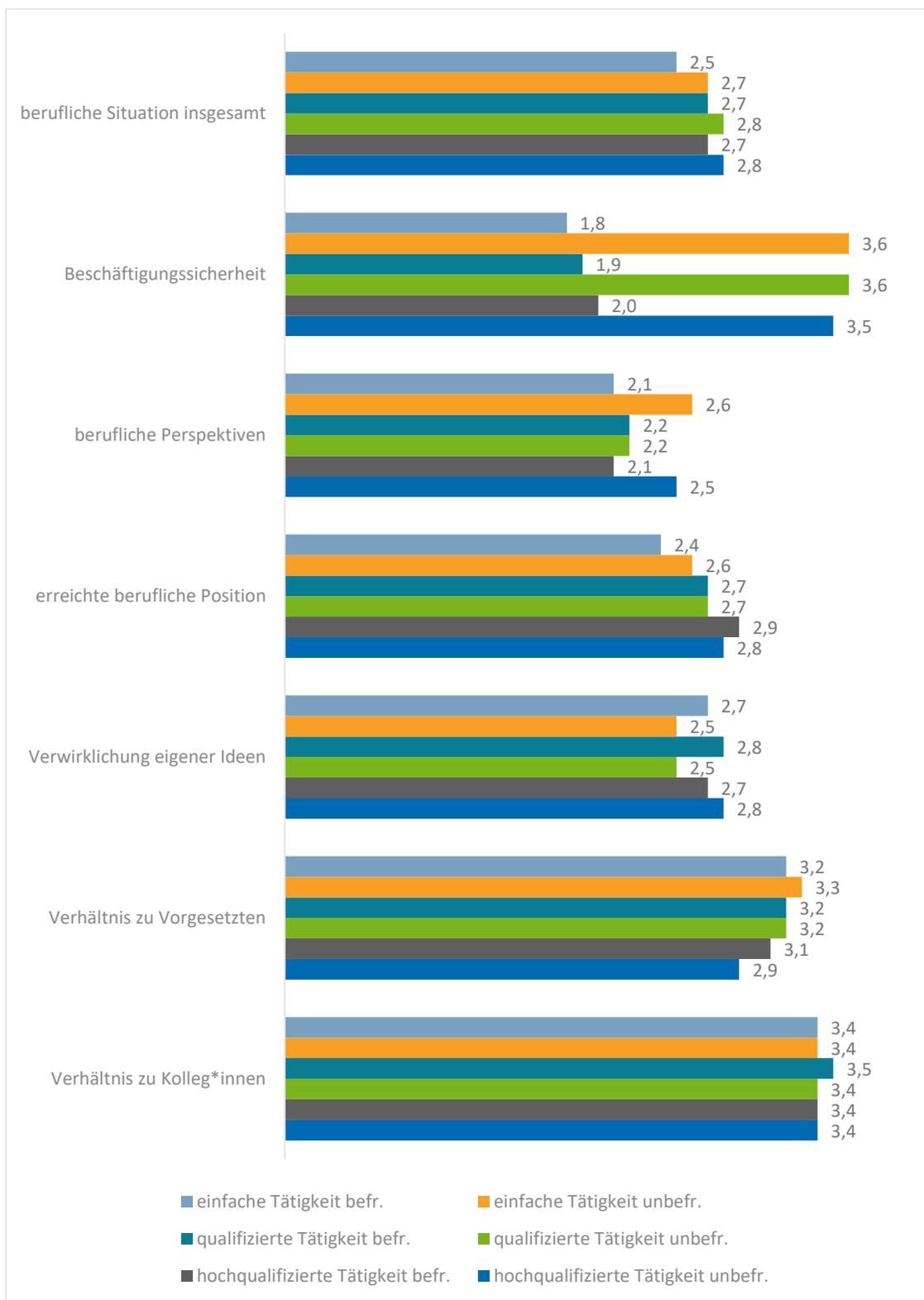
	n (100%)	mean*	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher unzu- frieden	Sehr unzu- frieden
Berufliche Situation ins- gesamt	645	2,8	11,3%	58,3%	24,8%	5,7%
Beschäftigungssicher- heit	640	3,0	48,9%	19,6%	16,8%	14,7%
Berufliche Perspektiven	623	2,3	5,4%	34,8%	42,2%	17,6%
Erreichte berufliche Po- sition	625	2,7	14,3%	52,5%	26,3%	6,9%
Verwirklichung eigener Ideen	612	2,7	12,9%	51,9%	26,8%	8,4%
Verhältnis zu Vorge- setzten	642	3,1	36,9%	44,4%	14,0%	4,7%
Verhältnis zu Kollegin- nen und Kollegen	646	3,4	51,2%	41,8%	6,2%	0,9%

* Mittelwerte einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

Differenziert nach beruflicher Stellung, zeigen sich in den meisten Dimensionen keine bedeutsamen Unterschiede (Abbildung 5.7). Alle drei Gruppen sind im Durchschnitt ähnlich zufrieden, was die berufliche Situation insgesamt angeht, und insbesondere das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen wird in allen Gruppen positiv eingeschätzt. Das Verhältnis zu Vorgesetzten scheint etwas schwieriger zu werden, je höher die berufliche Stellung ist, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hochqualifizierter Tätigkeit sind mit diesem Verhältnis mehrheitlich eher zufrieden. Bei den meisten Aspekten spielt es auch keine Rolle, ob ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Markant ist hier, wie auch bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal beobachtet werden konnte (Kapitel 5.4), die Einschätzung zur Beschäftigungssicherheit: Die unbefristet Beschäftigten sind im Mittel eher sehr zufrieden, während die befristet Beschäftigten im Mittel eher unzufrieden sind.

Abbildung 5.7 Durchschnittliche Berufszufriedenheit des wissenschaftsunterstützenden Personals nach beruflicher Stellung und Beschäftigungsverhältnis



Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 4 = „sehr zufrieden“

Quelle: DZHW 2024

5.7 Zusammenfassung

Die auch nach Personalkategorien differenzierten Analysen zeigen insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit in der Wissenschaft. Dies deckt sich mit den Aussagen aus den Interviews mit den verschiedenen Statusgruppen; dabei hoben Beteiligte insbesondere die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung ihrer Arbeit in inhaltlicher, örtlicher und zeitlicher Hinsicht als positiv hervor. Größere Unzufriedenheit zeigt sich übergreifend vor allem mit Blick auf die beruflichen Perspektiven, und dies wenig überraschend bei befristet Beschäftigten stärker als bei dauerbeschäftigtem Personal. Befristete Verträge werden als belastend erlebt.

Als weitere Tendenz kann formuliert werden, dass die Beschäftigten, je länger sie schon im Wissenschaftssystem arbeiten und je weiter sie dabei aufgestiegen sind, sich auch umso eher mittelfristig in der Wissenschaft sehen und entsprechende berufliche Positionen auf einer Professur, als unbefristete Mitarbeiterin bzw. unbefristeter Mitarbeiter oder im Wissenschaftsmanagement anstreben. Vor allem das wissenschaftsunterstützende Personal wünscht sich mehr Beratung im Hinblick auf Karriereperspektiven innerhalb (gut die Hälfte) und außerhalb (knapp drei Viertel) der Wissenschaft.

Mehr als vier von fünf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wollen an der Hochschule bleiben, am liebsten auf der Position einer Lebenszeitprofessur. Jeweils gut ein Drittel der Befragten dieser Gruppe gibt an, dass die berufliche Perspektive unsicher sei, dass eine Fortführung des gegenwärtigen Vertrags vorgesehen und dass eine unbefristete Stelle in Aussicht sei.

Unter den befragten Lehrkräften für besondere Aufgaben waren in Übereinstimmung mit einer entsprechenden Ausnahmeregelung des Rahmenkodex befristet beschäftigte LfbA. Offen bleiben muss dabei, welches Ausmaß der Nutzung der Ausnahmeregelung als akzeptabel angesehen wird und inwiefern jeder der vielfältigen genannten Befristungsgründe (vgl. Tabelle 5.6) als legitim gelten kann. Bei den Tätigkeiten aller befragten LfbA steht die Vermittlung praktischer Fertigkeiten im Durchschnitt mit einem Anteil von 48,1% an der Lehre im Vordergrund. Die forschungsbezogene Lehre macht einen Anteil von 24,9% aus; ebenfalls knapp ein Viertel entfällt auf die Vermittlung wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Methoden (24,3%). Andere Lehrinhalte spielen mit einem durchschnittlichen Anteil von 2,7% kaum eine Rolle. An Universitäten nimmt forschungsbezogene Lehre mit 33,8% einen signifikant höheren Anteil an der Tätigkeit von LfbA ein als an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 9,3% (vgl. Abbildung 5.2).

Die Dokumentenanalyse zeigt, dass die Hochschulen den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen in erster Linie für Promovierende vorsehen und mit Formularen unterstützen. Die Formulare decken überwiegend die im Rahmenkodex geforderten Aspekte vollständig ab und sprechen zusätzliche Punkte wie die Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis, die Regelung von Konflikten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Nach Angaben der befragten Promovierenden und PostDocs, mit denen Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen wurden, enthalten die Vereinbarungen fast immer Angaben zum angestrebten Qualifikationsziel. In etwa der Hälfte sind Art und Umfang der Betreuung, Zeitplanungen, ein regelmäßiger Bericht zum Stand der Qualifikationsarbeiten und die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis angesprochen. Auch die Art und Form zu erbringender Leistungen und die Infrastruktur, die zur Verfügung gestellt wird, sind in rund einem Drittel der Vereinbarungen adressiert. Nach den Ergebnissen der Befragung decken die Inhalte der Vereinbarungen nur in etwa der Hälfte der Fälle alle vom Rahmenkodex geforderten Aspekte ab, gehen aber an anderer Stelle inhaltlich noch darüber hinaus.

Rund zwei Drittel der Dienstvorgesetzten sprechen mit den betreuten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern über den Verlauf der Qualifikationsphase und die zu erbringenden Leistungen und beraten zur Teilnahme an Tagungen und Fachveranstaltungen. Auch Zukunftspläne im Allgemeinen werden von mehr als der Hälfte der Dienstvorgesetzten angesprochen.

Bei den Promovierenden sind zu 80% Qualifizierungszeiten zumindest mündlich vereinbart, bei den PostDocs zu 60%. Tatsächlich können durchschnittlich 23,4% der Promovierenden und PostDocs mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit zur Qualifizierung nutzen. Damit ist die vom Rahmenkodex formulierte Vorgabe in der Praxis nicht erfüllt.

Die Hälfte der PostDocs strebt eine entfristete Mittelbaustelle an, ein Viertel eine Professur und ein Fünftel eine andere Leitungsposition. Von den Promovierenden streben ein Drittel eine entfristete Mittelbaustelle an, ein Viertel eine andere Leitungsposition und nur 15% eine Professur. Die Hälfte der Promovierenden und etwa jeder/jede Fünfte der PostDocs kann sich eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs vorstellen.

Bei den Hilfskräften werden die studentischen Hilfskräfte mehr im Bereich der Lehre eingesetzt, die wissenschaftlichen Hilfskräfte vergleichsweise stärker im Bereich der Forschung. 16% erledigen überwiegend oder ausschließlich Tätigkeiten, die sich nicht direkt dem Bereich der Forschung und Lehre zuordnen lassen; dabei werden Sekretariatsaufgaben, Webmastertätigkeiten & Social Media und Service- und Cateringaufgaben als Aufgabengebiete abseits von Lehre und Forschung am häufigsten genannt. Dieser Befund hat sich im leitfadengestützten Interview mit Hilfskräften bestätigt, sie nannten als Teil ihrer Aufgaben ebenfalls organisatorische und verwaltungsnahe Tätigkeiten, die sich diesen Kategorien zuordnen lassen.

Etwa die Hälfte der SHKs und der WHKs mit Bachelor aus der Onlinebefragung sieht ihre berufliche Zukunft außerhalb der Hochschule; bei WHKs mit Master ist es nur gut ein Drittel. Das größte Interesse liegt hier im Bereich Forschung, außerdem können sich die Befragten häufiger eine berufliche Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement und im kulturellen/künstlerischen Bereich vorstellen als die übrigen Hilfskräfte.

6 Wahrgenommene Effekte, Regelungslücken und Umsetzungshürden

6.1 Wahrgenommene Effekte

Insgesamt wurden in den geführten Interviews nur wenige Entwicklungen berichtet, die als Effekte des Rahmenkodex wahrgenommen wurden. Vor allem Hochschulleitungen begründeten das damit, dass die Hochschulen aus eigenem Antrieb schon vor Unterzeichnung des Rahmenkodex Regelungen getroffen und Maßnahmen ergriffen hätten, um die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Neben dieser intrinsischen Motivation wurde auf weitere Einflussfaktoren verwiesen, die eine Rückführung von Veränderungen auf den Rahmenkodex erschwerten, etwa auf Programme wie FH-Personal oder den Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, durch die sich neue Perspektiven der Stellengestaltung ergeben hätten, oder auf die durch die Corona-Pandemie forcierte Digitalisierung, die z. T. auch die Prozesse in der Personalverwaltung verändert habe.

In einer Mehrheit der Gespräche war die dominierende Einschätzung, dass sich die Vertragslaufzeiten von Verträgen nicht wesentlich verändert hätten. Abweichend davon äußerten sich lediglich die Universitätsleitungen, von denen zwei tendenziell weniger Verträge mit sehr kurzen Laufzeiten sahen, während eine andere insgesamt doch mehr kürzere Verträge wahrnahm und dies damit begründete, dass es mehr Drittmittelprojekte mit entsprechenden Laufzeiten gebe. Mehrere Hochschulleitungen gaben an, Lehrkräfte für besondere Aufgaben infolge des Rahmenkodex auf Dauer angestellt zu haben.

Wo Effekte benannt wurden, betrafen sie weniger im Rahmenkodex genannte Zahlenwerte als vielmehr Rahmenbedingungen: Der Rahmenkodex habe zu einer Sensibilisierung für die Thematik insgesamt geführt und für mehr Achtsamkeit, insbesondere beim Einsatz studentischer Hilfskräfte. Er habe die interne Kommunikation zwischen der Hochschulleitung oder der Zentralverwaltung einerseits und dezentralen Einheiten andererseits erleichtert, da bestimmte Mindeststandards nun nicht mehr als spezielle Zielsetzung der einzelnen Hochschule wahrgenommen würden, sondern als landesweit vereinbarte Grundsätze gehandhabt würden. Auch die Informationen über Einstellungsverfahren an Personalräte seien verbessert worden. Die Verbindlichkeit bestimmter Instrumente wie Betreuungsvereinbarungen und Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sei in den letzten Jahren erhöht worden. Nicht zuletzt seien die mit dem Rahmenkodex verbundenen Grundsätze und Maßnahmen als Elemente in die Außenkommunikation eingegangen, z. B. auch in Stellenausschreibungen, und trügen so zum Image der Hochschulen als gute Arbeitgeberinnen bei.

Einige Hochschulen berichteten auch von speziellen Maßnahmen, die sie in Ergänzung des Rahmenkodex in Angriff genommen hätten. Diese betrafen vor allem besondere Leistungen für Promovierende und PostDocs, beispielsweise ein Programm, das das Sammeln von Erfahrungen in der Lehre, in Drittmittelinwerbungen und Publikationen unterstützt.

Auch die Ausgestaltung von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen und die Reform des Landeshochschulgesetzes wurde als durch den Rahmenkodex beeinflusst wahrgenommen.

Allerdings wurden auch Effekte geschildert, die zu den Intentionen des Rahmenkodex nicht konform waren. Mehrere Hochschulleitungen berichteten davon, dass sie Stellen entfristet hätten mit der

Folge, dass nun weniger Qualifizierungsstellen zur Verfügung stünden; dies sei für die aktuelle Generation von Absolventinnen und Absolventen von Nachteil. Und nachteilig für Studierende sei es, dass kurzfristige Arbeitsaufgaben nach außen vergeben würden, weil sie keine hinreichende Laufzeit für Hilfskraftverträge böten und man den bürokratischen Aufwand der Rechtfertigung scheue.

Professorinnen und Professoren führten aus, die nach dem Rahmenkodex immer noch zu knapp bemessenen Vertragslaufzeiten von Qualifizierungsstellen führten dazu, dass sich Promovierende so stark auf die Promotion fokussieren müssten, dass dies zulasten der Zusammenarbeit im Projekt und privater Belange gehe; für das spätere Arbeitsleben jedoch sei Teamfähigkeit eine Schlüsselkompetenz.

Darüber hinaus wurden eine Reihe von Vorgehensweisen geschildert, um mit Vorgaben des Rahmenkodex und anderen rechtlichen Bestimmungen kreativ umzugehen: Wenn es Schwierigkeiten gebe, eine Begründung für die Unterschreitung der Mindestvertragslaufzeit eines Hilfskraftvertrags zu finden, würden Hilfskräfte aufgefordert, eine Begründung zu liefern oder die Vertragslaufzeit als ihren eigenen Willen darzustellen. Oder der Vertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft werde auf ein halbes Jahr geschlossen und die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber dann zu einer vorzeitigen Kündigung gedrängt. Andere Hilfskräfte würden dazu verleitet, mehr Stunden aufzuschreiben als sie arbeiteten, um so ihre Bezahlung zu verbessern. Wenn sich keine Möglichkeit der Überbrückungsfinanzierung zwischen zwei Projekten abzeichne, würden Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ggf. vorübergehend auf wissenschaftliche Hilfskraftstellen abgesenkt, um mit denselben finanziellen Mitteln längere Beschäftigungszeiten gewähren zu können. Und es stimme auch nicht immer genau überein, aus welchem Projekt Personal finanziert werde und in welchem Projekt es arbeite.

6.2 Regelungslücken

Angehörige von Hochschulen für angewandte Wissenschaften und noch stärker die von Kunst- und Musikhochschulen monierten, dass der Rahmenkodex Spezifika der Hochschularten zu wenig berücksichtige. Abseits davon wurden nur wenige Regelungslücken wahrgenommen. Eine Hochschulleitung brachte es auf den Punkt, dass eine Hochschule, die eine Lücke sehe, diese spezifisch auf ihre Situation zugeschnitten füllen könne.

In mehreren Interviews wurde diskutiert, dass Dauerbeschäftigte im Rahmenkodex bislang kaum eine Rolle spielen. Dies wurde von einer Mehrheit aber auch als nicht notwendig erachtet, da Dauerbeschäftigte durch arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Regelungen schon besser geschützt seien als befristete Beschäftigte und außerdem Personalentwicklungskonzepte ausführlicher auf ihre Situationen eingingen.

Ebenfalls nicht berücksichtigt seien die neuen Personalkategorien, die durch die jüngste Reform des sächsischen Hochschulgesetzes eingeführt worden seien; und auch Positionen zwischen Wissenschaft und Verwaltung seien kaum erfasst. Der Rahmenkodex treffe außerdem keine Regelungen für die Entscheidung über die Erfahrungsstufe bei der tariflichen Eingruppierung, die häufiger Anlass für Diskussionen sei, und keine speziell für befristete Aufstockungen zusätzlich zu längeren zugrunde liegenden Verträgen. Auch enthalte der Kodex keine Aussagen zu Elternzeitregelungen für Personen auf befristeten Drittmittelstellen, bei denen sich regelmäßig die Frage der Rückkehrperspektive stelle.

6.3 Umsetzungshürden

In allen geführten Interviews wurden Hürden angesprochen, die die Umsetzung des Rahmenkodex und/oder die Gestaltung guter Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen erschweren.

Diese betrafen zum einen fehlende finanzielle Mittel. Hochschulleitungen und Personalräte sprachen an, dass es in früheren Jahren einen Finanztopf „Gute Lehre, starke Mitte“ gegeben habe, aus dem Maßnahmen zur Umsetzung des Rahmenkodex finanziert worden seien, beispielsweise Überbrückungsfinanzierungen zwischen zwei Projekten. Diese Mittel seien allerdings kurzfristig ersatzlos weggefallen, und seither seien manche Personalmaßnahmen schwieriger geworden.

Die Hochschulen schilderten ihre Perspektive, dass Erwartungen aus Politik und Gesellschaft an sie stiegen und ihnen von Zeit zu Zeit zusätzliche Aufgaben zugewiesen würden, dies aber nicht mit zusätzlichen Mitteln einhergehe. Verschärft werde die Situation durch Tarifierhöhungen und die Inflation. Auch die seinerzeit neue Vorgabe aus dem Rahmenkodex, Lehrkräfte für besondere Aufgaben grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen, sei nicht mit zusätzlichen Stellen verbunden worden.

Besondere Schwierigkeiten zeigten sich im Drittmittelbereich. Zu eingeworbenen Drittmitteln müssten die Hochschulen in der Regel eigene Mittel hinzugeben. Projektträger hätten häufig lange Bearbeitungszeiten. Drittmittelzusagen erfolgten oft kurzfristig und/oder nicht hinreichend verbindlich. Nicht verausgabte Projektmittel würden gekürzt und nicht in das Folgejahr transferiert. In einem der Interviews mit Professorinnen und Professoren wurde exemplarisch ein Fall berichtet, bei dem am 17.12. die Zusage zu einem Projekt mit einem Start ab 01.01. einging. Zusammen mit der Bearbeitungszeit in der Verwaltung habe die erforderliche Anstellung von Personal für das Projekt erst zum 01.03. realisiert werden können. Bezogen auf Anschlussbeschäftigungen ergebe sich noch ein zusätzliches Problem, wenn Forschungslinien endeten und bestimmte Themen nicht mehr wie zuvor gefördert würden.

Darüber hinaus würden Finanzmittel aus öffentlichen Haushalten ebenso wie von anderen Mittelgebern häufig in Chargen von einem Jahr oder wenig mehr gewährt. Damit gebe es keine hinreichende finanzielle Sicherheit für längere Verträge. Zu diesem Punkt kam aus dem Kreis der Personalräte die Kritik, Hochschulen agierten zu vorsichtig und loteten nicht hinreichend aus, was unter den gegebenen Rahmenbedingungen vielleicht doch möglich wäre.

Angemerkt wurde ferner, der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ gewähre für Personal jeweils nur einen Pauschsatz, den die Personalkosten im Laufe der Zeit überstiegen, so dass die Hochschule zusätzliche Mittel beisteuern müsse. Schwierigkeiten verursachten auch Drittmittelgeber mit Projekten von zwei Jahren oder weniger, da diese sicher nicht für eine Qualifizierung über eine Promotion ausreichten. Auch sei es vorgekommen, dass die DFG mit Verweis auf Üblichkeit eine beantragte volle Stelle in eine halbe oder Dreiviertelstelle abgewandelt habe. Zudem verlangten Zuwendungsbedingungen der Drittmittelgeber die Konzentration auf Projektarbeit und erschwerten die Wahrnehmung von Fortbildungen in der Arbeitszeit; dies sei ein deutlicher Nachteil gegenüber Personal auf haushaltsfinanzierten Dauerstellen.

Eine weitere Kritik zielte auch auf hochschulinterne Prozesse. Hier wurde berichtet, Gelder aus der Zentrale kämen zu spät in der Dezentrale an. Wenn man die Mittel für das laufende Jahr beispielsweise erst im Mai erhalte, träten neue Verträge erst ab Sommer in Kraft und die Laufzeit reiche schon bald wieder in das neue Jahr, für das wiederum keine Finanzierungszusage vorliege.

In zwei Gesprächen wurde formuliert, dass die mit dem reformierten Landeshochschulgesetz neu eingeführten Personalkategorien ohne zusätzliche Mittel nicht sinnvoll ausgestaltet werden könnten.

Einen zweiten Schwerpunkt wahrgenommener Hürden bildeten rechtliche Regelungen. Hier hieß es, die Haushaltsverordnung erschwere es, im Drittmittelbereich Verträge über die Laufzeit eines aktuellen Projekts hinaus abzuschließen. Und die Entfristung von Personen auf drittmittelfinanzierten Stellen habe einer Genehmigung des Ministeriums bedurft.

Eine schlechte Betreuungsrelation binde Kräfte in Lehre, Prüfungen und Studierendenbetreuung, die zur Drittmittelinwerbung für die Absicherung von Stellen nicht mehr zur Verfügung stünden. Auch

Überbrückungsfinanzierungen aus Rücklagen seien kaum möglich, hier bedürfe es zumindest der Einbindung des Hochschulrats. Außerdem bestehe keine optimale Passung zwischen Stellenplänen und Hochschulaufgaben; dadurch werde die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristet beschäftigtes Personal begünstigt. Insbesondere gebe es an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und an Kunst- und Musikhochschulen zu wenige Stellen des akademischen Mittelbaus und zu wenige Qualifizierungsstellen. In allen Bereichen der Hochschulen gelte, dass bei einer absehbar frei werdenden Stelle nicht vorgesehen sei, Personal überlappend einzustellen, um die Übergabe der Aufgaben und die Einarbeitung zu erleichtern. So gehe Erfahrungswissen verloren. Auch erschwerten es rechtliche Regelungen, Personal an Fortbildungen teilnehmen zu lassen, die keinen Bezug zum aktuellen Aufgabenbereich aufwiesen, sondern als Weiterqualifizierung für zukünftige neue Aufgaben gedacht seien.

Aus einem Interview mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kam als Kritikpunkt auch am WissZeitVG, dass auf den Befristungsrahmen Beschäftigungszeiten auf Stellen angerechnet würden, bei denen keine Zeit für Qualifizierung zur Verfügung stehe.

Über alle Hochschularten hinweg wurde darauf eingegangen, dass es nicht ohne Weiteres möglich sei, Karrierewege zu gestalten und dazu zu beraten. Nehme man das Ziel einer Lebenszeitprofessur, so greife jeweils das Hausberufungsverbot. Dadurch habe die Hochschule den Karriereweg nicht vollständig in der Hand, sondern könne Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nur möglichst gut auf einen Ruf an eine andere Hochschule vorbereiten. Bei Professuren an Fachhochschulen komme das Erschweris hinzu, dass als Berufungsvoraussetzung eine in der Regel fünfjährige berufliche Praxis gefordert werde, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssten. Und noch weniger standardisiert seien Karrieren an künstlerischen Hochschulen; entscheidend für die Berufung sei hier die künstlerische Persönlichkeit. Auch fehle es den Führungskräften, die zu Karriereoptionen beraten sollten, in der Regel an Ausbildung und oftmals an Erfahrung in der Personalführung. Und bei den Beschäftigten falle ein Trend zu einer geringeren Bindung an den jeweiligen Arbeitgeber und zu einer höheren Bereitschaft zum Stellenwechsel auf, der der langfristigen gemeinsamen Planung entgegenstehe.

Erschwert werde die Personalplanung durch kleinteilige Strukturen. Größere Hochschulen und größere Einheiten innerhalb der Hochschule hätten es leichter als kleine, auf der Basis aktuell nicht besetzter Stellen Überbrückungsfinanzierungen zu realisieren oder freie Stellenanteile zu einer neuen (Teilzeit-)Stelle zusammenzuziehen, auch wenn das Stellenpooling stets herausfordernd bleibe, da die Stellenanteile zur gleichen Zeit und möglichst auch in derselben Entgeltgruppe zur Verfügung stehen müssten, weil keine Mehrkosten verursacht werden dürften.

Als organisatorische Hürden wurden außerdem ein Personalmangel in der Verwaltung und bürokratische Regelungen moniert, durch die zum Beispiel bei Folgebeschäftigungen bestimmte Unterlagen immer wieder einzureichen seien. Aufwändig sei es bisweilen auch, die Ausnahmen zur Abweichung vom Rahmenkodex so zu begründen, dass es akzeptiert werde.

Aus den Reihen der Mitarbeitenden wurde berichtet, dass Hochschulen mit Entfristungsquoten arbeiteten, seien es gesetzte Ziel- oder Maximalwerte, dies aber nicht im Detail transparent machten; Entfristungsangebote erschienen häufig abhängig von Hierarchie und Sympathie. All das sei nicht durch den Rahmenkodex gedeckt.

Ein besonderes Augenmerk galt vielfach den Hilfskräften. Hier wurde in einer Mehrheit der Gespräche argumentiert, lange Verträge seien nicht immer im Interesse von Studierenden, weil sie z. B. Praktika wahrnahmen, als Werkstudenten arbeiteten oder einen Auslandsaufenthalt absolvieren wollten. Einmal gab es den Hinweis, der Rahmenkodex stehe in einem Spannungsverhältnis zu üblichen Projektstrukturen. Projekte seien nämlich häufig in Module strukturiert, die durchaus auch von unterschiedlichen Projektpartnern bearbeitet würden. Wolle man nun für ein spezielles Modul eine Hilfskraft

einstellen, reiche das oft nicht zur Erfüllung der Mindestvertragslaufzeit. Ein anderes Mal wurde geschildert, Studierende seien auch an Wissenschaftskommunikation und Wissenstransfer interessiert und man wolle sie dort auch gerne einsetzen, dürfe das aber – auch nach einer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – nicht. Und wieder in einem anderen Interview wurde thematisiert, dass Hilfskräfte während ihrer Beschäftigung an einer Hochschule eingeschrieben sein müssten. Deshalb würden Verträge in der Regel nur noch zu Beginn des Semesters (WHK) oder zumindest in der ersten Hälfte (SHK) abgeschlossen, um den Aufwand zur Überprüfung des Immatrikulationsstatus nach Semesterende zu vermeiden.

Nicht zuletzt beklagten Personalräte im Interview und Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Befragung in freien Kommentarfeldern die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten, wenn gegen den Rahmenkodex verstoßen oder im Übermaß von Ausnahmeregelungen Gebrauch gemacht werde.

6.4 Hinweise der Hochschulangehörigen zur weiteren Entwicklung

Die Ideen und Vorschläge zum weiteren Vorgehen bezogen auf den Rahmenkodex, die in den Interviews geäußert wurden, korrespondierten sehr stark mit den wahrgenommenen Umsetzungshürden und Schwierigkeiten bei der Gestaltung guter Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen. So gab es mehrere Forderungen, einen neuen unterstützenden Mitteltopf für Personalmaßnahmen zur Umsetzung des Rahmenkodex aufzulegen.

Vereinzelt sprachen sich sowohl unter den Hochschulleitungen als auch unter den Personalräten Stimmen dafür aus, auf den Rahmenkodex sofort oder ausschleichend zu verzichten. Die Hochschulen hätten angesichts des Fachkräftemangels ein Eigeninteresse, in diesem Bereich aktiv zu werden, und alles, was sie bräuchten, seien Geld und Vertrauen.

Auch unter denjenigen, die den Rahmenkodex grundsätzlich beibehalten wollten, gab es teilweise Vorbehalte gegen eine stärkere Formalisierung. Starre Regelungen passten nicht gut zur Hochschulautonomie und auch nicht zu künstlerischen Persönlichkeiten. Vielmehr solle der Rahmenkodex schlank gehalten werden, damit die Hochschulen schnell und flexibel im Sinne der Beschäftigten handeln könnten. Eine Ausweitung wäre angesichts der ohnehin schon vielfältigen Hochschulaufgaben und damit verbundenen Regelungsgefügen kaum zu handhaben.

Als Minimum einer notwendigen Weiterentwicklung wurde wiederholt die Anpassung an das novellierte sächsische Hochschulgesetz gefordert. Dies betreffe auf jeden Fall die Vertragslaufzeiten von Hilfskräften, ggf. auch die neuen Personalkategorien. Außerdem solle die Passung zum Tarifvertrag der Länder überprüft und ggf. gestärkt werden. Bei dieser Überarbeitung des Textes sollten allerdings gesetzliche Bestimmungen nicht einfach wiederholt, sondern ein Beitrag zu ihrer Umsetzung und Ausgestaltung geleistet werden. Dazu gehöre die Klärung von Begrifflichkeiten und deren Abgrenzungen, insbesondere bezogen auf die von Hilfskräften wahrzunehmenden Aufgaben inklusive einer Differenzierung zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Außerdem sei eine künstlerische Perspektive aufzunehmen und der Bereich künstlerischer Qualifizierung klarer zu fassen.

Einzelne Interviewteilernehmerinnen und -teilnehmer konnten sich eine Konkretisierung von Ausnahmeregelungen vorstellen verbunden mit klareren Vorgaben, wie Begründungen von Ausnahmen zu erfolgen haben. Insbesondere seien hier Zuständigkeiten zu klären, wer gegenüber wem die Begründung abzugeben habe und wie letztlich eine Entscheidung, z. B. über einen Ausschreibungsverzicht, erfolgen solle.

Manche sprachen sich für Erweiterungen des Rahmenkodex aus. Dabei ging es besonders häufig um die Regelungen zur Promotionsphase. Eine Ausweitung der Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende wurde angedacht und ein Zeitraum von drei Jahren ins Spiel gebracht. Dies ist die Dauer, die

mehrere Hochschulleitungen in ihrem Haus bereits als Regelfall bezeichneten, jedoch betonte eine der Universitäten, Drei-Jahres-Verträge seien nicht durchgängig umsetzbar. Eine weitere Anregung war, den Umfang von Promotionsstellen in Anlehnung an die Praktiken der DFG eher bei einer Zweidrittel- als bei einer halben Stelle anzusetzen. Vor allem von Angehörigen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften kamen Vorschläge in die Richtung, eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen im Promovierendenbereich im Rahmenkodex zu verankern und ein landesweites Promotionskolleg zu realisieren.

Eine davon unabhängige Idee lautete, die von der Europäischen Kommission definierten Profile R1 bis R4 der wissenschaftlichen Karriere stärker für Differenzierungen in der Ausgestaltung von Stellen zu nutzen. Ein Ziel solle es sein, frühzeitiger als im bisherigen System eine Klärung herbeizuführen, wer voraussichtlich in der Wissenschaft bleiben könne.

Kontrovers betrachtet wurde die Nutzung von Entfristungsquoten zur Schaffung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Dauerstellen, die Kontinuität und Erfahrung sichern, und befristeten Stellen, die neue Perspektiven und Ansätze in die Hochschulen bringen sollen. Es wurde deutlich, dass keine Einigkeit bestand, ob sich die Quote auf Köpfe oder Vollzeitäquivalente beziehen solle und in welcher Höhe sie angesetzt werden solle.

Weitere Vorschläge umfassten Regelungen für eine gerechtere Bezahlung von Hilfskräften, auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ und Festlegungen zu Schulungen von neuberufenen Professorinnen und Professoren zu Vorgaben und Prozessen an der Hochschule und/oder im Bereich der Personalführung.

Passend zu wahrgenommenen rechtlichen Einschränkungen wurde gefordert, die Haushaltsverordnung solle weiterentwickelt und Drittmittelverträge auch über die Projektlaufzeit hinaus ermöglicht werden. Brückenfinanzierungen sollten unproblematischer über Rückstellungen erfolgen können. Und beim wissenschaftsunterstützenden Personal sollten auch Fortbildungen abseits des aktuellen Arbeitsgebiets erleichtert und insgesamt mehr zum Thema von Fort- und Weiterbildungen in den Rahmenkodex integriert werden.

Mehrfach wurde genannt, der Stellenplan solle flexibilisiert werden. Eine Hochschulleitungsperson betonte, dies schaffe allerdings noch keine zusätzlichen Stellen. In ebendiese Richtung gingen jedoch eine Reihe weiterer Äußerungen. Es sollte mehr Stellenhülsen geben und mehr Dauerstellen als Signal der Wertschätzung des Personals geschaffen werden. In diesem Rahmen solle auch die Finanzierung von Daueraufgaben über Drittmittel und Sondermittel beendet werden; man müsse im Bereich der Daueraufgaben weg von Projektförmigkeit und befristeter Programmfinanzierung.

Eine/einer der Professorinnen und Professoren skizzierte, es solle mehr unbefristete, aber von der Budgetverfügbarkeit abhängige Verträge geben, d.h. Beschäftigungsverhältnisse mit einer erleichterten Möglichkeit der Kündigung ähnlich einer betriebsbedingten Kündigung in Unternehmen. Dadurch ergäben sich dann längere Vertragslaufzeiten und weniger neue Verträge und somit eine Entlastung der Verwaltung. In einem anderen Interview wurden mehr Verbeamtungen angeregt, weil Beamte eine höhere Arbeitgeberbindung und klarere Karrierewege haben.

Auch solle man mehr Kombinationen aus haushaltsfinanzierten und drittmittelfinanzierten Stellenanteilen zulassen. So werde eine Stelle einerseits abgesichert und andererseits ein Anreiz für mehr eigene Drittmittelinwerbungen gesetzt. Eine Hochschulleitung schlug eine Mischfinanzierung aus 80-90% Drittmittelanteil und mind. 10% Finanzierung über einen speziellen Mitteltopf vor. Dieser Stellenanteil solle mehr Teilhabe am Hochschulgeschehen ermöglichen, etwa die Beteiligung an Gremienarbeit oder Fortbildungsveranstaltungen. Dies könne bisherige Nachteile befristeter Beschäftigung teilweise nivellieren.

Angeregt wurde ferner, in größeren (Departement)Strukturen zu denken, um die Personalplanung zu erleichtern. Als ein neues Thema könne die Diversität des Personals in den Rahmenkodex integriert werden.

Zur Begleitung der Umsetzung wurde eine Stärkung des Monitorings angeregt. Eventuell brauche es für den Fall von Verstößen eine zusätzliche Anlaufstelle für Beschwerden.

Ganz im Gegensatz zu den eingangs zitierten Bestrebungen, auf den Rahmenkodex zu verzichten, forderten andere, seine Verbindlichkeit zu erhöhen und ihn vielleicht sogar in eine Verordnung zu überführen. Eine Hochschulleitung dachte ein Belohnungssystem für Hochschulen mit besonders guten Ansätzen an. Dieses System müsse nicht in den Rahmenkodex selbst integriert werden, sondern könne beispielsweise im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen dem Land und den Hochschulen geregelt werden. Dann aber dürfe eine Zielverfehlung nicht über eine Übererfüllung in einem anderen Bereich kompensiert werden können. Zielvereinbarungsgespräche könnten zudem als Gelegenheiten zur gemeinsamen Reflexion über Verbesserungsmöglichkeiten mit Blick auf Beschäftigungsbedingungen genutzt werden.

7 Exkurse

7.1 Machtmissbrauch durch Vorgesetzte

Im Frühjahr 2023 haben sich rund 150 erstunterzeichnende Professorinnen und Professoren in einem offenen Brief an die Bildungsministerien in Bund und Ländern sowie die Präsidentinnen und Präsidenten der deutschen Hochschulen mit Betroffenen von Machtmissbrauch solidarisch erklärt und die Verantwortlichen dazu aufgefordert, das Problem nicht nur klar und offen zu benennen, sondern vor allem auch konstruktive und nachhaltig wirkende Lösungen zu erarbeiten (Winkler, 2023). Das Thema wurde z. B. schon in dem 2019 in Kraft getretenem Kodex der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis als wissenschaftliches Fehlverhalten kritisiert (DFG, 2022), und die Hochschulrektorenkonferenz verabschiedete im Frühjahr 2024 Empfehlungen zur Problematik der Verbindung von Macht und Verantwortung (HRK, 2024); eine weitere Diskussion hierzu vollzieht sich aktuell im Rahmen der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Machtmissbrauch hat viele Facetten und wird nicht nur nicht immer erkannt, sondern viel seltener öffentlich gemacht und noch seltener geahndet. Dennoch ist davon auszugehen, dass Machtmissbrauch auch im Bereich der Wissenschaft existiert (Leising et al., 2024). Machtmissbrauch wird immer dann möglich, wenn große Abhängigkeitsverhältnisse zwischen handelnden Akteuren bestehen. „Dies ist im Wissenschaftsbetrieb, der traditionell durch erhebliche Machtungleichgewichte zwischen Vorgesetzten und anderen Beschäftigten gekennzeichnet ist, in besonderem Maße der Fall.“ (Netzwerk MaWi, 2024).

Der Rahmenkodex, der sich den Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen befristeter Beschäftigter widmet - also genau denjenigen Personengruppen, die in mehrfacher Weise in einem strukturellen Abhängigkeitsverhältnis stehen -, thematisiert Machtmissbrauch bislang nicht. Offen sind dabei die Fragen, in welchem Ausmaß die Beschäftigten von Machtmissbrauch durch Vorgesetzte betroffen sind, ob mögliche Anlaufstellen, um etwas gegen Machtmissbrauch zu unternehmen, bekannt sind und inwieweit diese auch genutzt werden. Im Rahmen der Evaluation wurde das Thema aufgegriffen, allerdings muss hier deutlich zum Ausdruck gebracht werden, dass Art und Anlage der Herangehensweise nur explorativ die Spitze des „Eisbergs“ (Winkler, 2023) berühren kann. Zudem wird die Position vertreten, dass jeder Fall von Machtmissbrauch ein Fall zu viel ist.

In der Onlinebefragung wurden alle wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, Lehrkräfte für besonderen Aufgaben, Akademischen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte danach gefragt, ob sie schon einmal den Eindruck hatten, dass sich eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter oder eine Betreuerin oder ein Betreuer einer Qualifikationsarbeit den Befragten gegenüber machtmisbräuchlich verhalten hat. Zur Auswahl standen verschiedene Formen von Machtmissbrauch. Es sollten alle wahrgenommenen Formen ausgewählt werden.

Insgesamt berichten 35,4% davon, mindestens eine Form von Machtmissbrauch erlebt bzw. wahrgenommen zu haben. Welche Formen von den Betroffenen aus ihrer Sicht im Einzelnen berichtet werden, zeigt Tabelle 7.1. Am häufigsten werden Verstöße gegen Regeln des Arbeits- oder Dienstrechts von 21,2% der Befragten genannt. Deutlich mehr als jeder/jede Zehnte berichtet von Mobbing/Bossing-Erfahrungen (16,6%), von Verstößen gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis (15,6%) und Diskriminierungserfahrungen (13,3%). Sexuelle Belästigung bis hin zu Erfahrungen von strafrechtlicher Relevanz werden von 2,6% bzw. 2,4% der Befragten angeführt. Darüber hinaus nennen 2,8% sonstige machtmisbräuchliche Erfahrungen.

Tabelle 7.1 „Hatten Sie schon einmal den Eindruck, dass eine Vorgesetzte, ein Vorgesetzter, eine Betreuerin oder ein Betreuer einer Ihrer Qualifikationsarbeiten Dinge getan oder von Ihnen verlangt hat, die ...“

n = 2.272	Ja	Nein	Weiß nicht	Keine Angabe
...gegen Regeln des Arbeits- oder Dienstrechts verstießen?	21,2%	71,9%	6,4%	0,5%
...als Mobbing/Bossing gelten können?	16,6%	79,6%	3,2%	0,7%
...gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis verstießen?	15,6%	79,3%	4,7%	0,4%
...als Diskriminierung gelten können?	13,3%	83,0%	3,1%	0,7%
...als sexuelle Belästigung gelten können?	2,6%	94,5%	1,9%	0,9%
...strafrechtlich relevant waren?	2,4%	92,9%	3,8%	0,8%
Sonstiges	2,8%	25,7%	6,5%	65,0%

Quelle: DZHW 2024

Differenziert nach Hochschularten werden machtmisbräuchliche Handlungen durch Vorgesetzte an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften tendenziell seltener wahrgenommen als an Universitäten und den Kunst- und Musikhochschulen (Tabelle 7.2). An letzteren ist der Anteil an Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichten, mit 19,4% überdurchschnittlich hoch ausgeprägt.

Tabelle 7.2 Wahrgenommene Machtmisbrauchserfahrungen nach Hochschulart

	Uni	HAW	KuM
Verstoß gegen das Arbeits- oder Dienstrecht	22,2%	12,6%	20,9%
Mobbing/Bossing	17,2%	10,0%	20,9%
Verstoß gegen Regeln guter wissenschaftlicher Praxis	16,1%	10,7%	17,7%
Diskriminierung	13,8%	7,4%	19,4%
Sexuelle Belästigung	2,6%	2,7%	3,2%
Strafrechtlich relevant	2,6%	0,8%	4,4%
Sonstiges	2,9%	2,7%	1,3%
n (100%)	2.006	229	37

Quelle: DZHW 2024

Unabhängig von der Antwort auf die Frage, ob und welche machtmisbräuchlichen Erfahrungen wahrgenommen wurden, wurde in der Onlinebefragung erhoben, welche Anlaufstellen bekannt sind, um solche Fälle an der Hochschule zu handhaben. Mindestens eine Anlaufstelle ist 94,1% der Befragten bekannt. Bei Personen, die mindestens eine Form von wahrgenommenem Machtmisbrauch berichten, ist der Anteil mit 95,3% nur unwesentlich höher als bei Personen, die keine Machtmisbrauchserfahrungen berichten (93,4%).

Hochschulübergreifend benennen drei Viertel und mehr der Befragten die Gleichstellungsbeauftragten als mögliche Anlaufstelle (Tabelle 7.3). An Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften rangiert die Personalabteilung an zweiter Stelle, gefolgt von der Ombudsstelle für gute

wissenschaftliche Praxis. An den Kunst- und Musikhochschulen stellen die Hochschulleitungen noch vor den Personalabteilungen nach Ansicht der Befragten eine zentrale Anlaufstelle dar.

Tabelle 7.3 „Welche Anlaufstellen sind Ihnen bekannt, um Fälle von Machtmissbrauch höher gestellter Personen an Ihrer Hochschule zu handhaben?“

	Insgesamt	Uni	HAW	KuM
Gleichstellungsbeauftragte	78,2%	78,6%	74,0%	85,5%
Personalabteilung	56,3%	55,9%	61,9%	40,9%
Ombudsstelle für gute wiss. Praxis	40,2%	43,5%	16,2%	5,9%
Personalrat	37,5%	37,4%	39,5%	26,0%
Studiendekan	29,6%	28,6%	37,6%	36,5%
Hochschulleitung	28,9%	26,8%	41,4%	66,4%
Studienberatung	28,7%	28,9%	26,1%	34,4%
Diversitätsbeauftragte	25,7%	26,7%	17,7%	21,0%
Justizariat	13,6%	14,0%	12,4%	0,0%
Dienststellenbeauftragte	9,1%	9,3%	7,8%	4,0%
Beschwerdestelle AGG	8,0%	7,8%	10,3%	7,3%
Andere	2,0%	2,1%	0,9%	5,9%
n (100%)	2.272	2.006	229	37

Mehrfachnennung möglich.

Quelle: DZHW 2024

Eine Anlaufstelle zu kennen, bedeutet gleichwohl nicht, dass diese auch in Anspruch genommen wird. Tatsächlich berichten nur 18,3% derjenigen, die mindestens eine Form von Machtmissbrauch berichtet haben und mindestens eine Anlaufstelle kennen, dass sie eine dieser bekannten Anlaufstellen genutzt haben. In der genaueren Analyse (Tabelle 7.4) zeigt sich, dass vor allem der Personalrat an der Hochschule angesteuert wird (16,4%) und etwa jeder/jede Zehnte wendet sich an die Personalabteilung (10,2%), die Studiendekanate (9,4%) oder die Dienststellenbeauftragten (9,2%). Immer unter der Bedingung, dass diese als Anlaufstellen für die Handhabung von Machtmissbrauchsfällen bekannt sind. Die anderen Nutzungsanteile sind niedriger zwischen 7,7% und 4,1%. Dass davon abweichend die Nutzung „anderer“ Anlaufstellen mit 36,3% viel höher ausfällt, ist dem Umstand geschuldet, dass eine „sonstige Anlaufstelle“ mit viel größerer Wahrscheinlichkeit als „bekannt“ benannt wird, wenn sie genutzt wurde. Die Einschätzung ist insofern mit den anderen Angaben nicht vergleichbar.

Tabelle 7.4 Welche der bekannten Anlaufstellen werden genutzt?

	n (100%)	Genutzt von (%)
Gleichstellungsbeauftragte	595	6,7%
Personalabteilung	396	10,2%
Personalrat	290	16,4%
Ombudsstelle	271	4,9%
Studiendekan	192	9,4%
Hochschulleitung	187	7,5%
Studienberatung	171	7,7%
Diversitätsbeauftragte	158	4,1%

	n (100%)	Genutzt von (%)
Justizariat	100	6,0%
Dienststellenbeauftragte	60	9,2%
Beschwerdestelle AGG	51	5,1%
Andere	28	36,3%

Quelle: DZHW 2024

7.2 Exemplarischer Vergleich zur Situation in anderen Bundesländern

Mit der Verabschiedung des Rahmenkodex verpflichteten sich das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und die staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen zu verbessern und so insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich von Wissenschaft und Kunst zu erhöhen. Diesen Zielen sehen sich auch andere Bundesländer und einzelne Hochschulen verpflichtet, sodass eine Reihe von vergleichbaren Konzepten und Kodizes existieren, denen allen gemein ist, dass sie versuchen, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der verfügbaren Ressourcen die Hochschulen als Arbeitgeberinnen möglichst gut aufzustellen. Speziell das für alle gleichermaßen gültige Wissenschaftszeitvertragsgesetz, flankiert von den jeweiligen Landesgesetzgebungen, definiert und begrenzt an vielen Stellen die Handlungsmöglichkeiten – und trotzdem bestehen eine Reihe von Gestaltungsoptionen, die ausgelotet werden.

Wenig später als der sächsische Rahmenkodex wurde etwa in Bremen im November 2016 der Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ von einem breiten Bündnis aus Politik, Hochschulen und Interessenvertretungen (u. a. Gleichstellungsbeauftragte, Gewerkschaften und Arbeitnehmerkammer) verabschiedet und rund sechs Jahre später evaluiert (Hardwig, 2022). Etwas früher wurde 2015 in Nordrhein-Westfalen der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ von dem dortigen Wissenschaftsministerium und Hochschulvertreterinnen und Hochschulvertretern veröffentlicht (NRW, 2015a, b) und 2016 in einen „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ überführt (NRW, 2016; Jongmanns et al., 2022). In Hessen existiert der „Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen“ (HE, 2021) und im vergangenen Jahr haben die hanseatischen LRK-Präsidentinnen und Präsidenten die „Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft“ (HH, 2023) publik gemacht. Bayern legt mit „Grundsätzen der staatlichen bayerischen Hochschulen“ von 2019 den „Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (BY, 2019) fest, und orientiert sich hier, wie auch in der 2023 veröffentlichten „Rahmenvereinbarung Hochschulen 2023-2027“ (BY, 2023), eng an den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Als Beispiele hochschulischer Initiativen lassen sich u. a. ein Personalkonzept der Universität Konstanz anführen, das „attraktive und verlässliche Karrierewege für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ (Universität Konstanz, 2023) verspricht sowie der Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ (TU Ilmenau, 2017). Insbesondere in Schleswig-Holstein sind viele hochschulspezifische Rahmenkodizes finden (u. a. Hochschule Flensburg 2019/2021; Hochschule Kiel, 2021; Universität zu Lübeck, 2022), was auf eine entsprechende Verpflichtung im dortigen Hochschulgesetz (HSG 2016, §3 Abs. 6) zurückgeführt werden kann. Darüber hinaus lassen sich für jeden Aspekt, der mit den Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen von Hochschulangehörigen zusammenhängt, an einzelnen Hochschulen exemplarische Lösungen und Modelle finden, die dann aber oftmals weder in einen erkennbaren, systematischen Zusammenhang gebracht werden können, noch in ihren Folgen und Wirkungen abzuschätzen sind. Als vorteilhafte Besonderheit von hochschulübergreifenden (Rahmen)Kodizes kann somit angeführt werden, dass sie in der Regel ein breiteres

Portfolio an Grundsätzen und darauf abgestimmten Maßnahmen und Handlungsempfehlungen transportieren.

Wie in Sachsen stehen in den meisten Verlautbarungen die Bedingungen der befristeten Beschäftigten im Vordergrund, wobei in den Ausführungen mal mehr, mal weniger stark nach Qualifikationsphase und Mittelherkunft differenziert wird. Vergleichbar mit dem Rahmenkodex Sachsen werden neben den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten häufig auch die Bedingungen von Lehrkräften für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragten, dem wissenschaftsunterstützenden Personal und von studentischen Hilfskräften thematisiert, während die Situation der (befristet beschäftigten) Professorinnen und Professoren üblicherweise keine oder allenfalls eine untergeordnete Rolle spielt. Eine Ausnahme stellt hier die Hamburger Erklärung dar, in der u. a. auch Tenure-Track-Modelle auf dem Karriereweg zur Professur angeführt werden. Auch der „Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur“ der Universität Konstanz (2014) geht explizit auf Karriereperspektiven von PostDocs ein, Vertragslaufzeiten oder ähnliches werden darin allerdings nicht geregelt. Wissenschaftliche Hilfskräfte sind anderes als in Sachsen selten ein Thema. In Bremen finden sich Ausführungen zur Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren als nicht-professorale Karrieremöglichkeit, die im Unterschied zur LfBA-Kategorie zugleich zur Qualifizierung ausgestaltet werden kann. Stellen als Lektorinnen und Lektoren wurden in Sachsen erst mit der Novellierung der sächsischen Hochschulgesetzgebung im Sommer 2023 etabliert und haben eine andere gesetzliche Definition.

Die Inhalte aller berücksichtigten Rahmenkodizes sind insgesamt in weiten Teilen vergleichbar. Angesprochen werden die angestrebten Vertrags- und Beschäftigungsbedingungen, teils eher allgemein gehalten, teils unter konkreter Benennung von Laufzeiten und Stellenumfängen oder der Festlegung von Fristen zur Information über und zum Abschluss von Weiterbeschäftigungen. In stärkerem Maße als in Sachsen wird im Bremischen Kodex auf Karriereberatung, u. a. in Form von Jahres- und Karrieregesprächen, sowie auf Qualifizierungs-/Weiterbildungsangebote für Karrieren innerhalb und insbesondere auch außerhalb der Wissenschaft eingegangen. In Sachsen wird hingegen die Rolle und besondere Verantwortung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Vorgesetzte und Qualifizierungsbetreuende stärker hervorgehoben. Umgekehrt lassen fast alle bremischen Bestimmungen Ausnahmen zu, für die in der Regel auch Beispiele genannt werden, und andere Bestimmungen bleiben unspezifischer und lassen den Verantwortlichen vergleichsweise viel Interpretationsspielraum, etwa wenn die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung von der Feststellung abhängen, „dass ein bestimmtes Berufsziel mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erreicht werden kann“ oder dass auch PostDocs auf Teilzeitstellen ein „ausreichend“ hoher Zeitanteil zur Qualifikation überlassen werden soll, dieser Zeitanteil aber nicht näher spezifiziert wird. Konkreter sind die Regelungen für PostDoc-Vollzeitstellen und Promovierende, deren Beschäftigungsumfang „grundsätzlich mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit“ betragen soll, und denen ein Drittel der Arbeitszeit zur Qualifizierung gewährt werden soll.

In der Zusammenschau lässt sich konstatieren, dass es vielerorts Bemühungen gibt, die Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb der gesetzlichen Grenzen zum Wohle der Beschäftigten in verlässlichere und planbare Bahnen zu lenken. Ob das gelingt, lässt sich gegenwärtig nicht abschließend beurteilen. Es gibt keine übergreifende Untersuchung, und die einschlägigen aktuellen Diskussionen zeugen weiterhin von viel Unzufriedenheit auf Seiten der Beschäftigten bundesweit.

8 Zusammenfassung und Ausblick

8.1 Zentrale Ergebnisse

Acht Jahre nach Verabschiedung des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ zeigt die Evaluation, dass die durch den Rahmenkodex vorgegebenen Mindestvertragslaufzeiten und Beschäftigungsumfänge insgesamt weitgehend eingehalten werden. Der Rahmenkodex sieht für studentische Hilfskräfte Mindestvertragslaufzeiten von drei Monaten vor (bei 94,2% der Befragten gegeben), die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt hier mit 6,5 Monaten mehr als doppelt so hoch. Bei den künstlerischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die geforderten sechs Monate Mindestvertragslaufzeit bei 69,1% der Befragten erfüllt; der Durchschnitt liegt hier bei 8,6 Monaten. Für Promovierende wird die Forderung, bei Verträgen die Laufzeit von einem Jahr nicht zu unterschreiten, zu 89,2% erfüllt. Abstriche gibt es bei den PostDocs. Hier sollten die Verträge drei Jahre nicht unterschreiten; dieser Wert wird nur bei gut der Hälfte (53,1%) der Befragten erreicht. Verlängerungen wegen Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Erkrankung über den Befristungsrahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hinaus werden gewährt; jeweils weniger als 5% der Befragten wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen, befürchten Nachteile, wenn sie auf eine Verlängerung hinwirken oder berichten, dass bei ihnen die Erfüllung der Voraussetzungen nicht anerkannt worden sei.

Im Drittmittelbereich sind Vertragslaufzeiten nach Projektlaufzeiten ausgerichtet: 94,4% der nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Beschäftigten und 89,6% der Promovierenden und PostDocs auf Drittmittelstellen berichten, dass ihre Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit angepasst sei.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen gemäß dem Rahmenkodex grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Trotzdem gibt es relevante Anteile befristet Beschäftigter. Da nach dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (§74 Satz 3 SächsHSFG 2013) eine befristete Anstellung der LfbA ausdrücklich möglich war und auch der Rahmenkodex ausnahmsweise Befristungen zulässt, ist die Befristung legal und formal auch im Rahmen der Evaluation nicht zu beanstanden. Offen bleiben muss dabei, welches Ausmaß der Nutzung der Ausnahmeregelung als akzeptabel angesehen werden kann und inwiefern jeder der vielfältigen genannten Befristungsgründe (vgl. Tabelle 5.6) als legitim gelten kann.

Auch die vom Rahmenkodex normierten Stellenumfänge werden ganz überwiegend erreicht: 96,7% der Promovierenden haben einen Stellenumfang von mindestens 50% und 84,2% der PostDocs einen Stellenumfang von mindestens 75% der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Zielsetzung und Empfehlungen des Rahmenkodex sowohl hinsichtlich Mindestlaufzeit von zwölf Monaten als auch hinsichtlich Mindeststellenumfang von 50% wurden nach Angabe der Promovierenden in 87,1 % der Fälle eingehalten; bei den Postdocs kommen 45,5% auf eine Stelle, die die beiden Anforderungen eines Umfangs von mindestens 75% und einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten gleichzeitig erfüllt.

Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erfolgen mit Sachgrund (87,3%). Beschäftigte an den Hochschulen haben nicht mehr als zwei Vorgesetzte (96,3%). Und neu zu besetzende Personalstellen mit einer vorgesehenen Laufzeit von über sechs Monaten werden zwar nur teilweise ausgeschrieben (41,6% der aktuellen Verträge aller Befragten und 67,3% der Verträge derjenigen unter den Befragten, die zum ersten Mal an einer sächsischen Hochschule beschäftigt wurden), allerdings betrifft der Ausschreibungsverzicht insbesondere Folgeverträge. Hier liegt es im Interesse der Vorgesetzten und Projektteams, eingearbeitetes Personal zu halten, und der befristet Beschäftigten,

ihre Stellenunsicherheit nicht durch die Einbeziehung konkurrierender externer Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen.

Nur eingeschränkt erreicht werden die Zielsetzungen des Rahmenkodex hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Stellen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und ihrer Begleitung bei der Weiterqualifizierung. Die nicht nur durch den Rahmenkodex, sondern nun auch durch das neue Sächsische Hochschulgesetz vorgesehene Zeit für die eigene Qualifizierung im Umfang von einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit können nach Angaben der Betroffenen im Arbeitsalltag nur 30,7% der Promovierenden und 11,8% der PostDocs nutzen. Von abgeschlossenen Betreuungsvereinbarungen berichten etwas weniger als zwei Drittel der Promovierenden und nicht einmal ein Fünftel der Habilitierenden. Und die von den Befragten genannten Vereinbarungsinhalte decken die im Rahmenkodex geforderten Angaben von Qualifikationsziel (93,1%), Zeitplanung (51,9%), Art und Umfang der Betreuungsmaßnahmen der Betreuenden (51,6%) sowie zu erbringenden Leistungen der Betreuten (37,5%) nur teilweise ab. Die von den Hochschulen zur Verfügung gestellten Muster und Formulare für Betreuungsvereinbarungen hingegen sehen die entsprechenden Eintragungen ganz überwiegend vor, und es muss offen bleiben, ob diese Vorlagen nicht wie gedacht verwendet werden oder den Vereinbarungsbeteiligten die Inhalte zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr erinnerlich waren.

Die vom Rahmenkodex für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftsunterstützendes Personal geforderte Karriereberatung und -unterstützung wird nach den Einschätzungen der Befragten nicht erfüllt. Von den Promovierenden berichten 27,7% über Beratung zu Karrieren innerhalb der Wissenschaft und 10,8% zu solchen außerhalb der Wissenschaft. Jeweils mehr als die Hälfte der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, sich (eher) mehr Beratung einerseits zu wissenschaftlichen Karrieren und andererseits zu Karrieren außerhalb der Wissenschaft zu wünschen. Auch beim wissenschaftsunterstützenden Personal stimmten über die Hälfte der Befragten einem höheren Beratungsbedarf zur Karriereentwicklung zu; und vor allem mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule hielten auch rund drei Viertel dieser Beschäftigten die bisherigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für (eher) nicht ausreichend.

Allerdings ist anzumerken, dass die zur Karriereberatung erforderlichen Kompetenzen auf dem Weg zur Professur nicht systematisch erworben werden. Hochschulseitig wird die Beratung und Weiterqualifizierung organisatorisch unterstützt: Alle Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen gehen, wenn auch in stark unterschiedlicher Ausführlichkeit, auf Führungskräfteentwicklung ein. Und von elf Hochschulen lagen Unterlagen zu Mitarbeiter-Vorgesetzten- bzw. Jahresgesprächen vor, mit denen gezielt Situationen für einen systematischen Austausch zu Qualifizierungs- und Karrierefragen geschaffen werden. Auch in den Interviews mit Beschäftigten wurde zumindest ein guter Zugang zu Weiterbildungsangeboten inklusive Möglichkeiten der Kostenübernahme gelobt.

Alle sächsischen Hochschulen haben wie vom Rahmenkodex gefordert Personalentwicklungskonzepte, wenn auch in stark unterschiedlicher Aktualität und Ausführlichkeit. Die Phaseneinteilung der europäischen Kommission mit Blick auf die Profile von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (R1 bis R4) oder eine Entsprechung dazu finden sich hier nur bei einzelnen Hochschulen in Form einer groben Unterscheidung zwischen einer frühen und einer späteren Phase nach Promotion wieder. Fünf der Personalentwicklungskonzepte (darunter die aller Universitäten) gehen ausdrücklich auf PostDocs ein. Insgesamt mangelt es noch an der Strukturierung von Karrierewegen.

Vor Schwierigkeiten stand die Evaluation immer dann, wenn Unschärfen der Begriffe und Formulierungen innerhalb des Rahmenkodex deutlich wurden. Dies betraf zum ersten die Inhalte der Beschäftigung von studentischen, künstlerischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Hier war keine konsentrierte Definition zur Abgrenzung zwischen Dienstleistungen in Forschung und Lehre einerseits und Mitwirkung im Umfeld von Forschung und Lehre andererseits erkennbar; diese Unterscheidung ist

aber für die vom Rahmenkodex geforderte Mindestvertragslaufzeit relevant. Mit Blick auf die von Hilfskräften sowohl in der Befragung als auch in den Interviews angegebenen Tätigkeitsinhalte ist festzuhalten, dass den jenseits von Forschung und Lehre übernommenen Aufgaben in Teilen ein starker Charakter von Verwaltungsarbeiten zugeschrieben werden kann.

Zweitens ging es um die Befristung zur Promotion. Der Rahmenkodex besagt, dass die Laufzeit von Verträgen in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein soll und im Fall einer Promotion nicht ein Jahr unterschreiten soll. Die Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr wird – wie oben bereits dargestellt - für die Mehrheit der untersuchten Fälle erreicht; die durchschnittliche Vertragslaufzeit der Promovierenden liegt bei 27 Monaten und übererfüllt damit den vom Rahmenkodex vorgegebenen Mindeststandard. Was genau aber eine angemessene Laufzeit wäre, ist auslegungsbedürftig; die längeren nach Fächergruppen oder Fächern differenzierten durchschnittlichen Promotionszeiten könnten hierzu einen Anhaltspunkt bieten (vgl. DFG 2021). Die Mindestlaufzeit von einem Jahr wurde in den durchgeführten Interviews jedenfalls durchweg als zu kurz bewertet.

Mit Blick auf Folgeverträge zu befristeten Verträgen ist nicht überprüfbar, ob die Anforderung aus dem Rahmenkodex, so früh wie möglich über die Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung zu informieren, erfüllt ist. Die Zeitpunkte, wann genau die Finanzierung hinreichend gesichert war und wann die Beschäftigten über die entsprechende Verlängerungsperspektive informiert wurden, sind rückblickend kaum nachzuvollziehen. Wohl aber konnte die Evaluation zeigen, dass in einem beachtlichen Anteil von Fällen das Ziel verfehlt wird, die Klarheit so frühzeitig zu schaffen, dass für die Beschäftigten kein Bedarf einer Arbeitssuchendmeldung (drei Monate vor Ende des Vertrags) entsteht. Drei Monate vor Ende der Vertragslaufzeit haben erst 21,9% der Befragten einen Folgevertrag unterschrieben. Von den übrigen weiß fast die Hälfte noch nicht, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben wird. Hier spielt eine Rolle, dass insbesondere Zusagen zu Drittmittelprojekten oft kurzfristig eingehen und/oder Finanzierungen nicht für die gesamte Laufzeit, sondern in Teilchargen zugewiesen werden. Diese finanziellen Unsicherheiten erschweren unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen frühzeitige Vertragsabschlüsse und verlässliche mittelfristige Personalplanungen.

Der Rahmenkodex enthält außerdem noch die Vorgabe, die „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) umzusetzen. Es zeigen sich zahlreiche Berührungspunkte und Überschneidungen zwischen diesen Leitlinien und dem Rahmenkodex, etwa wenn es darum geht, die Vertragslaufzeit am Qualifikationsziel auszurichten, Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und Verlängerungen für Kindererziehungszeiten zu gewähren. Darüber hinaus werden von den Leitlinien Dauerstellenkonzepte gefordert verbunden mit dem Ziel, die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten. In den Interviews mit Hochschulleitungen wurde deutlich, dass die Vorstellungen, welches Verhältnis hier „angemessen“ sei, divergieren. Personalplanungen, auch mit Blick auf die Identifizierung von Stellen mit Daueraufgaben, erfolgen auch nicht wie vom Rahmenkodex formuliert auf der Basis konziser „Personalplanungskonzepte“. Vielmehr handelt es sich um Prozesse, in denen unterschiedliche Unterlagen genutzt werden, etwa Stellenpläne der Hochschulen, formulierte Grundsätze aus Personalentwicklungskonzepten und weitere Entwicklungsplanungen der jeweiligen Hochschule.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich konstatieren, dass eine Vielzahl der vom Rahmenkodex im Jahr 2016 normierten Aspekte zur Gestaltung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen Anwendung finden. Gleichwohl besteht noch Handlungsbedarf, um nicht zuletzt im Sinne der Beschäftigten auf längerfristig sichere und planbare Karrierewege hinzuwirken. Dies gilt schon für die Absicherung der Beschäftigung bis zum Abschluss der Promotion, denn Übergänge zwischen Verträgen sind häufig von Unsicherheit und Kurzfristigkeit gekennzeichnet. Noch stärker aber zeichnet sich ein

Gestaltungsbedarf mit Blick auf Beschäftigungsoptionen für die Promovierten ab, die in der Wissenschaft verbleiben wollen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation in der Reihenfolge der Regelungen des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ noch einmal zusammenfassend dargestellt (Tabelle 8.1), bevor im Anschluss erste Schlussfolgerungen und Empfehlungen formuliert werden.

Tabelle 8.1 Überblick über die Ergebnisse der Evaluation des Rahmenkodex Sachsen

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis	Berichtskapitel
1.1	Studentische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre	Mindestvertragslaufzeit drei Monate	Begriffe der Dienstleistung und Mitwirkung unscharf; Mindestvertragslaufzeit erfüllt: insgesamt 94,2% der SHK-Verträge haben eine Mindestlaufzeit von drei Monaten; die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt bei 6,5 Monaten	4.3.1
1.2		Mitwirkung im Umfeld von Forschung und Lehre	Vertragslaufzeit kann auch unter drei Monaten liegen		
2.1	Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre		Abgrenzung der Dienstleistungen in Lehre und Forschung unscharf	5.5
2.2		Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption ist		In einem der Personalentwicklungskonzepte genannt, insgesamt aber nicht beurteilbar	
2.3		Mindestvertragslaufzeit sechs Monate		Überwiegend erfüllt: insgesamt 69,1% der WHK/KHK-Verträge haben eine Mindestlaufzeit von sechs Monaten; die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt bei 8,6 Monaten	4.3.2
2.4		Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden		Das Datenmaterial der Evaluation lässt keine Beurteilung zu.	
3.1-3.3	Lehrbeauftragte	Lehrbeauftragte waren von der Evaluation ausgenommen			
4.1.a	wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftsunterstützendes Personal	Neu zu besetzende Personalstellen mit der Vertragslaufzeit von über sechs Monaten sollen unter Angabe der zu erwartenden Entgeltgruppe ausgeschrieben werden.	Begründete Ausnahmen möglich	Mit Blick auf die Verträge mit einer Laufzeit von > 6 Monaten in Teilen erfüllt: insgesamt 41,6% der aktuellen Verträge der Befragten waren ausgeschrieben, 67,3% der Verträge derjenigen, die zum ersten Mal an einer sächsischen Hochschule beschäftigt wurden	4.1

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis	Berichtskapitel
4.1.b		nicht mehr als zwei unmittelbare Vorgesetzte		Erfüllt: 96,3% der Befragten insgesamt berichten, nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet zu sein	4.2
4.1.c		Information über (Nicht)Bestehen einer Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich		Die Vorgabe „so früh wie möglich“ ist nicht streng prüfbar. 3 Monate vor Ende des Vertrags haben erst 21,9% der Befragten einen Folgevertrag unterschrieben, und von den übrigen weiß gut die Hälfte noch nicht, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben wird. Über die Hälfte der Befragten müsste sich arbeitssuchend melden, um ein Einkommen abzusichern.	4.6.3
		Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung so frühzeitig, dass Betroffene sich nicht drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden müssen			4.6.1
4.1.d		Personalentwicklungskonzepte unter Berücksichtigung des „Orientierungsrahmens der HRK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014 und unter Einbindung der Personalräte		Alle Hochschulen haben Personalentwicklungskonzepte unterschiedlicher Aktualität und Ausführlichkeit. Alle adressieren das Thema Chancengleichheit, 11 von 14 enthalten Aussagen zur Stellenplanung. Auf PostDocs gehen fünf der Konzepte ein, darunter die aller Universitäten. Der Bezug zu im Einbindungsrahmen der HRK genannten Aspekten ist überwiegend erkennbar; an strukturierten Karrierewegen mangelt es gleichwohl.	3.2
4.1.e		Personalplanungskonzepte insbesondere zur Identifizierung von Beschäftigungspositionen mit Daueraufgaben		Personalplanung wird nicht mit einem Konzeptpapier, sondern als Prozess gehandhabt. Dessen Qualität und Ergebnis konnte in der Evaluation nicht geprüft werden. Insofern bleibt unklar, wie gut es gelingt, Stellen mit Daueraufgaben zu identifizieren, und mit welcher Ausgestaltung diese dann besetzt werden.	3.2
4.1.f		Hinwirken auf die Wahrnehmung von Beratung über Beschäftigungsmöglichkeiten als Führungsaufgabe; Unterbreitung von		Überwiegend nicht erfüllt: Von den Promovierenden berichten 27,7% über Beratung zu Karrieren innerhalb der Wissenschaft und	5.3.2 5.3.6 5.6.2

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis	Berichtskapitel
		Angeboten zur Weiterbildung und -qualifizierung an Beschäftigte		10,8% außerhalb; 61,2% werden auf Tagungen und Fachveranstaltungen hingewiesen, 27,8% auf weitere Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. 58,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich (eher) mehr Beratung zur wiss. Karriere, 72,8% des wissenschaftsunterstützenden Personals zur Karriere außerhalb der Wissenschaft. In der letztgenannten Gruppe halten auch deutlich mehr als die Hälfte die Weiterbildungsangebote für unzureichend.	
4.1.g		Umsetzung der HRK-Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (2012)	u.a. Planbarkeit, Transparenz, Gleichstellung, angemessenes Verhältnis von Dauerstellen zu befristeten Qualifikationsstellen	Überwiegend erfüllt: Viele inhaltliche Entsprechungen zum Rahmenkodex; die genannten Aspekte werden auch in den Personalentwicklungskonzepten adressiert; Unschärfe, was ein „angemessenes Verhältnis“ von Qualifizierungs- und Dauerstellen ist	3.2
4.1.h	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden	Begründete Ausnahmen möglich	Teilweise erfüllt: an den einzelnen Hochschulen sind 5 bis 9 von 10 LfBA unbefristet angestellt. Für Befristungen werden vielfältige Gründe angegeben.	5.2
4.2.a	Zur Qualifizierung befristete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Laufzeit von Verträgen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG soll in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein; Überbrückungsmaßnahmen bleiben im Sinne der Beschäftigten möglich		Es gibt fächergruppenbezogene Unterschiede in der Befristungspraxis; die Vertragslaufzeiten der Qualifizierungsstellen liegen unterhalb der durchschnittlichen Promotionsdauern.	4.3.3
		Laufzeit von Verträgen mit Qualifikationsziel Promotion nicht kürzer als ein Jahr		Erfüllt: 89,2% der Verträge der Promovierenden haben Laufzeiten von einem Jahr oder mehr	4.3.3

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis	Berichtskapitel
		Laufzeit von Verträgen in der PostDoc-Phase nicht kürzer als drei Jahre		Teilweise erfüllt: 53,1 % der PostDocs haben Verträge mit Laufzeiten von drei Jahren oder mehr	4.3.3
4.2.b		Regelbeschäftigung zur Promotion soll 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten		Erfüllt: 96,7% der Promovierenden haben einen Stellenumfang von 50 Prozent oder mehr	4.3.5
		In der PostDoc-Phase Beschäftigung nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anbieten		Ganz überwiegend erfüllt: 84,2% der PostDocs haben einen Stellenumfang von 75 Prozent oder mehr	4.3.5
4.2.c		Betreuungsvereinbarung zwischen dem Nachwuchswissenschaftler oder der Nachwuchswissenschaftlerin und allen betreuenden Professorinnen und Professoren inkl. Qualifikationsziel, Zeitplan, zu erbringende Leistungen einerseits und Betreuungsmaßnahmen andererseits		Teilweise erfüllt: abgeschlossene Vereinbarungen bei 63,3% der Promovierenden und 17,8% der Habilitierenden, durch den Rahmenkodex vorgegebene Inhalte zu meist nicht alle erfüllt, aber zusätzliche Inhalte	3.3.2 5.3.1
		Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Zeitan teil von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation		Überwiegend nicht erfüllt: 69,3% der Promovierenden und 88,2% der PostDocs berichten davon, nicht das vorgesehene Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die wissenschaftliche Qualifizierung nutzen zu können	5.3.3
4.2.d		Vertragsverlängerungen wegen Kinderbetreuung bis max. 2 Jahre pro Kind		Erfüllt: bei 26,8% wird eine solche Verlängerung vollzogen; 57,7% sehen keine Notwendigkeit, die Verlängerungsoption in Anspruch zu nehmen;	5.3.4
		Ebensolche Vertragsverlängerung bei Einschränkungen durch Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung		von den übrigen 15,7% berichten 8,8%, dass bei ihnen die Erfüllung der Voraussetzungen nicht anerkannt worden sei; 21,3% wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen, und 8,7% befürchten Nachteile, wenn sie auf eine Verlängerung hinwirken	

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis	Be-richts-kapitel
4.3.a	Beschäftigte in Technik und Verwaltung	Befristete Einstellungen vorrangig mit Sachgrund (insbes. gemäß §14 Abs. 1 TzBfG)		Erfüllt: 87,3 % der betreffenden Befragten berichten von einem Sachgrund der Befristung	4.4.1
4.3.b	Nach TzBfG befristete Beschäftigte	sachgrundlose Befristungen nach TzBfG nur mit Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat auf Nachfrage zu erläutern ist		Das Datenmaterial der Evaluation lässt keine Beurteilung zu.	
4.3.c		Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis sollen sich vorrangig an der Laufzeit des Projekts orientieren	Ausnahmen hiervon sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern	Erfüllt: 94,4% der befristet Beschäftigten nach TzBfG (und 89,6 % der Promovierenden und PostDocs auf Drittmittelstellen) berichten, dass ihre Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit angepasst sei	4.4.1 (4.4.2)

Quelle: DZHW 2024.

8.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das Land Sachsen und seine Hochschulen sind mit dem „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ schon im Jahr 2016 und damit als eines der ersten Bundesländer das hochschul-, wissenschafts- und arbeitspolitische Thema der Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen systematisch angegangen und verfolgten erkennbar die Ziele, Mindeststandards für Verträge durchzusetzen, die Betreuung von Qualifizierungen zu verbessern und Karrierewege planbarer zu gestalten.

Angesichts der andauernden Diskussionen um die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf Bundesebene, der hohen Drittmittelabhängigkeit von hochschulischer Forschung und des gleichzeitig starken Wettbewerbs um hochqualifizierte Fachkräfte bleibt das Thema der Qualität der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft ein Zukunftsthema: Personal bleibt für die Entwicklung der Hochschulen die wichtigste Ressource.

Der Rahmenkodex aus dem Jahr 2016 indes ist in mancherlei Hinsicht, etwa mit Blick auf die Vertragslaufzeiten für studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte durch die Novelle des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 6. Juli 2023 überholt worden. Mit §74 zu Lektorinnen und Lektoren und §75 zu Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanagern wurden neue Personal-kategorien eingeführt. Und §5 Abs. 4 des neuen Sächsischen Hochschulgesetzes verlangt:

„(4) 1Die Hochschulen tragen den Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung. 2Dazu erlassen sie Regelungen oder entwickeln bestehende Regelungen für den Umgang mit befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen weiter, regeln Vergütungen und Laufzeiten von Lehraufträgen, entwickeln Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, stärken das Gesundheitsmanagement und stellen die wissenschaftliche Betreuung ihres Nachwuchses sicher. 3Die Hochschulen erstellen

Personalentwicklungskonzepte. 4 Sie unterbreiten den Lehrenden ein Angebot zur Erlangung didaktischer Fähigkeiten und den Führungskräften ein Angebot zur Stärkung der Führungskompetenz.“

Vor diesen Hintergründen und in Anbetracht des Evaluationsergebnisses, dass viele Teilregelungen des Rahmenkodex inzwischen als erfüllt angesehen werden können, stellt sich die Frage nach möglichen nächsten Schritten. Ein künftiger Rahmenkodex, der hinter der gesetzlichen Regelung zurückbleibt, wäre weder mit Blick auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse noch politisch oder für die Reputation der Hochschulen als Arbeitgeberinnen förderlich.

Darum lautet die erste Empfehlung: Der „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ sollte nicht unverändert fortgeführt werden.

Es ist zu überlegen, inwiefern der Rahmenkodex weiterentwickelt und/oder durch andere Instrumente ergänzt oder ersetzt werden sollte, damit er nicht hinter bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zurückbleibt. Mögliche Dimensionen der Weiterentwicklung haben verschiedene Akteurinnen und Akteure bereits in den Interviews im Rahmen der Evaluation angesprochen; dies wurde in Abschnitt 6.4 des Evaluationsberichts dokumentiert. Dabei ist auch abzuwägen, inwiefern Ausführungen zu weiteren Personalkategorien (z. B. neue Personalkategorien entsprechend dem sächsischen Hochschulgesetz, dauerbeschäftigtes Personal) aufgenommen werden sollten, inwiefern zu den berücksichtigten Personalkategorien neue Regelungen formuliert werden sollten, ob die Aufzählung von Ausnahmeregelungen abschließend oder offen sein sollte, ob das Ausmaß, in dem von Ausnahmeregelungen Gebrauch gemacht wird, genauer beobachtet oder begrenzt werden sollte und ob eine konkretere Fassung eines Begriffes wie „angemessen“, etwa in Bezug auf Vertragslaufzeiten oder das Verhältnis von befristetem zu dauerbeschäftigtem Personal, im Konsens etwas genauer gefasst werden kann. Auch die Aufnahme neuer thematischer Aspekte, wie etwa des Machtmissbrauchs in der Wissenschaft in Anlehnung an die entsprechenden HRK-Empfehlungen (HRK 2024), ist vorstellbar.

All dies löst noch nicht die strukturellen Herausforderungen, die sich durch den Fachkräftemangel rechtliche Vorgaben, finanzielle Rahmenbedingungen und bestehende Praktiken von Drittmittelgebern ergeben. Auch hier ist auszuloten, welche rechtlichen und finanziellen oder haushaltspolitischen Unterstützungen und Erleichterungen auf Landesebene möglich sind, und inwiefern Verbindungen zu anderen vorhandenen Instrumenten wie Entwicklungsplanungen oder Zielvereinbarungen sinnvoll ausgestaltet werden können. Damit verbunden könnte auch die Verbindlichkeit der getroffenen Regelungen erhöht werden.

In diesem Kontext lautet die zweite Empfehlung: Der bestehende Prozess, die Anforderungen und Regelungen zur Qualität von Beschäftigungsverhältnissen an sächsischen Hochschulen in Kooperation zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, des Hauptpersonalrats und der Hochschulen zu besprechen, zu diskutieren und auszuhandeln, sollte fortgeführt werden.

Zur Ausgestaltung dieses partizipativen Prozesses können beispielsweise eine oder mehrere themenbezogene Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Die beteiligten Personen können als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in die Hochschulen hineinwirken, die Konzipierung und Abstimmungsprozesse innerhalb der Hochschulen koordinieren und Ergebnisse zusammentragen. Dass die einzelnen Hochschulen darüber hinausgehende eigene Konkretisierungen und Maßnahmen im Zusammenhang vor allem zu §5 Abs. 4 SächsHSG entwickeln, bleibt dabei unbenommen und im Sinne von Hochschulautonomie und -profilierung auch wichtig. Vor diesem Hintergrund sollten die Regelungen eines Rahmenkodex im Wortsinn auch nur einen Rahmen bilden, dessen Detaillierungsgrad nur Ergebnis des Diskussionsprozesses sein kann. Auf einen Rahmen sollte aber umgekehrt auch nicht verzichtet werden, denn ein landesweit konzertiertes Vorgehen kann leichter eine größere Sichtbarkeit erreichen

als Einzelaktionen, somit besser das Signal aussenden, dass das Land Sachsen und seine Hochschulen in diesem Themenfeld aktiv sind, und es damit bestenfalls erleichtern, hoch qualifiziertes Personal zu attrahieren und zu halten.

Eine dritte Empfehlung ist, das Monitoring von Entwicklungen im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen zu verbessern, sei es durch gemeinsame Vorgaben für ein Monitoring an den einzelnen Hochschulen oder durch eine hochschulübergreifende Ausgestaltung. Passend zu den jeweils geltenden gemeinsam getroffenen Regelungen sollte festgelegt werden, welche Daten zur Beobachtung von deren Umsetzung erforderlich sind, wie diese abzugrenzen sind und wie sie ausgewertet werden können sollen. Bei der Erarbeitung des Erhebungs- und Auswertungskonzepts sollten die Datenschutzbeauftragten der Hochschulen frühzeitig eingebunden werden.

Ziel sind hier ausdrücklich keine neuen regelmäßigen Berichtspflichten, sondern die verbesserte Beobachtung von Entwicklungen und eine optimierte kurzfristige Auskunftsfähigkeit bei sich in diesem Themenfeld ergebenden Fragestellungen aus dem Hochschulbereich oder aus der Landespolitik sowie bei möglichen Folgeevaluierungen neu gefasster Regelungen. Außerdem kann es sinnvoll sein, innerhalb des weiteren gemeinsamen Vorgehens gezielt Raum für Erfahrungsaustausch vorzusehen, insbesondere für den Fall, dass einzelne Hochschulen neue Ansätze, z. B. im Bereich des Stellen-Poolings oder struktureller Veränderungen zum Personalmanagement, erproben.

8.3 Limitationen

Die Evaluation des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ stellt nur eine Momentaufnahme dar; die Methodik war nur punktuell rückblickend angelegt. Es fehlt auch an einer Art „Nullmessung“, die die Situation vor Einführung des Rahmenkodex umfassend darstellt. Die hier angelegte Untersuchung kann somit nicht als Wirkungsforschung verstanden werden. Aber selbst wenn eine entsprechende Messung vor Einführung des Rahmenkodex stattgefunden hätte, wäre es kaum möglich, ggf. beobachtete Veränderungen kausal auf den Rahmenkodex zurückzuführen. Dargestellt werden konnte allerdings, welche vom Rahmenkodex adressierten Aspekte zum gegenwärtigen Zeitpunkt an den Hochschulen umgesetzt sind und an welchen Stellen noch Entwicklungspotential besteht.

Beim Dokumentenkörper blieb es den Hochschulen überlassen, welche Dokumente eingereicht wurden, und es zeigte sich, dass bestimmte Dokumentarten an der einen Hochschule frei verfügbar waren und an einer anderen als vertraulich galten. Die Daten zu Vertragslaufzeiten, Befristungsgründen und Stellenumfängen waren von sehr unterschiedlicher Qualität. Bei der Onlinebefragung griff eine Selbstselektion der Beteiligten, die durch den Verzicht auf personalisierten Einladungen und Erinnerungen aus Datenschutzgründen möglicherweise noch verstärkt wurde. Der Rücklauf war teilweise gering, und es kam, insbesondere bei Betrachtungen von Subgruppen, zu geringen Fallzahlen. Noch stärker war die Selbstselektion bei den Interviews abseits der Hochschulleitungen und Personalräte. Hier konnten nur unter Schwierigkeiten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gefunden werden.

9 Literatur und Quellen

- Ambrasat, J. (2021). Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In P. Holderberg & C. Seipel (Hrsg.), *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie* (S. 150–176). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Badura, B. (2022). Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen. Fassung 2016, Stand: 11/2022. Universität Bielefeld.
- Bahr, A. (2021). Verdienen (zukünftige) Wissenschaftler*innen die Chance auf prekäre Arbeit? (Un-)Gerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem. In A. Bahr, K. Eichhorn & S. Kubon (Hrsg.), *#95vsWissZeitVG: Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft* (S. 51–71). Marburg: Büchner-Verlag.
- Briedis, K. & Wegner, A. (2022). National Academics Panel Study. Eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte. Fragebogen. Hannover: DZHW.
- Briedis, K., Fabian, G. & Rehn, T. (2017a). Fragebogen zu der Erhebung der Absolvent(inn)enkohorte 2009 (1. Befragungswelle). Hannover: DZHW/HIS.
- Briedis, K., Klüver, S. & Trommer, M. (2017b). Fragebogen zu der Erhebung der Absolvent(inn)enkohorte 2009 (2. Befragungswelle, Vertiefungsbefragung Promotion). Hannover: DZHW.
- Burian, J., Gieselmann, J. & Neldner, S. (2019). Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen - Entwicklung und Erprobung eines hochschulspezifischen Befragungsinstrumentes. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 14(1), 16-24.
- BuWin (2021) = Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Herausgegeben vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: wbv. <https://doi.org/10.3278/6004603aw>
- BY (2019). Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst. https://www.stmwk.bayern.de/download/13009_Grundsaeetze_Befristungen_Fassung_2019_mErgDKuSG.pdf
- BY (2023). Rahmenvereinbarung Hochschulen 2023 – 2027. Vereinbarung der Bayerischen Staatsregierung mit den staatlichen Hochschulen und Universitätsklinika des Freistaats Bayern. https://wk.bayern.de/download/22215_Rahmenvereinbarung-2023-2027_ohne-Unterschrift.pdf&ved=2ahUKEwj1j4zbhPuFAXXIQ_EDHfE5BNAQFnoECBQQAQ&usq=AOvVaw0tNOI-1IJSNpSSNnnkDN9-
- DAVOHS (2011). Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen vom 10. November 2011 (SächsGVBl. S. 611). https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/12146/46811.pdf
- Destatis (2023). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fächersystematik. Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2021/2022).

- DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021). Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden. Bonn. https://zenodo.org/records/5520751/files/bericht_promotionsdauern.pdf?download=1
- DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2022). Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6472827>
- Fabian, G. & Heger, C. (2023). Wissenschaftsbefragung. Fragebogen. Hannover. DZHW.
- Fachhochschule Kiel (2021). Kodex gute Beschäftigungsbedingungen der Fachhochschule Kiel. https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/fachhochschule/kodex_version_28-01-2021.pdf
- Gassmann, F. (2020). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Hardwig, T. (2022): Evaluation des „Rahmenkodex zu den Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ im Auftrag der Senatorin für Wissenschaft und Häfen. Endbericht. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen; Freie Hansestadt Bremen. Göttingen.
- HE (2021). Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen. https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2021-12/2021124-endfassung_kodex_m1.pdf
- HH (2023). Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft. Veröffentlicht am 1. November 2023. Landeshochschulkonferenz Hamburg. <https://lhk-hamburg.de/wp-content/uploads/2023/11/2023-Nov-01-Hamburger-Erklaerung.pdf>
- HRK = Hochschulrektorenkonferenz (2024). Macht und Verantwortung. Empfehlung der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-02-PM/2024-05-15_HRK-PM_Macht-und-Verantwortung.pdf
- HSG (2016). Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) in der Fassung vom 5. Februar 2016. <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/jlr-HSchulGSH2016V11P3>
- Hochschule Flensburg (2019/2021). Kodex der Hochschule Flensburg für gute Beschäftigungsbedingungen. https://hs-flensburg.de/sites/default/files/pdf/2021/Kodex_gute_Besch%C3%A4ftigungsbedingungen_%28Stand_April_2021%29.pdf
- Holderberg, P. & Seipel, C. (2021). Die prekäre Beschäftigungs- und Karrieresituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In P. Holderberg & C. Seipel (Hrsg.), *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie* (S. 8-33). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Hopp, M., Hoffmann, A.-K., Zielke, A., Leslie, L. & Seeliger, M. (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. 2. überarbeitete Fassung. Bremen: iaw.
- Jongmanns, G., Book, A., Rüge, G., Rennert, C., & Sommer, J. (2022). Teil-Evaluierung: Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen. HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE); INTERVAL GmbH. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/evaluation_vgb_bericht_final_maerz2022.pdf
- Kiesl, H. (2022). Gewichtung. In N. Baur und J. Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 473–481.

- Leising, D., Täuber, S. & Lasser J. (2024). Maßnahmen gegen Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung. In Keller, Frommont (Hrsg.). Perspektiven für Hanna. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung 128. Bielefeld: wbv. S. 179-184
- Nakamura, Y. (2021). Prekäre Beschäftigungs- und Studienverhältnisse durch leistungsorientierte Mittelvergabe: Wertewandel durch Kennziffer-Steuerung an deutschen Hochschulen am niedersächsischen Beispiel. In P. Holderberg & C. Seipel (Hrsg.), Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie (S. 104–125). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Netzwerk MaWi, 2024. <https://www.netzwerk-mawi.de/machtmissbrauch>
- NRW (2015a). Ministerin stellt Rahmenkodex für gute Beschäftigung vor. Pressemitteilung. <https://www.land.nrw/pressemitteilung/ministerin-stellt-rahmenkodex-fuer-gute-beschaef-tigung-vor>
- NRW (2015b). Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“. Dokumentiert vom DGB NRW: <https://nrw.dgb.de/++co++3fc29e16-0a03-11e5-a6bd-52540023ef1a>
- NRW (2016). Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal. https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaef-tigungsbedingungen_0.pdf
- SächsHSFG (2013). Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch das Gesetz vom 1. Juni 2022 (SächsGVBl. S. 381) geändert worden ist. <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz>
- SächsHSG (2023). Sächsisches Hochschulgesetz vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Januar 2024 (SächsGVBl. S. 83) geändert worden ist. <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/19986-Saechsisches-Hochschulgesetz>
- SMWK (2019). Bericht zu den Ergebnissen der Zwischenevaluation des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“. Stand 11.07.2019. Dresden.
- Sommer, J., Jongmanns, G., Book, A. & Rennert, Ch. (2022). Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin und Hannover.
- TDL (2008, 2024). Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte. Berlin: TDL.
- TU Ilmenau (2017). Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“. https://www.tu-ilmenau.de/fileadmin/Bereiche/Forschung/Wissenschaftliche_Karriere/Dokumente/2017-04-04_Kodex_gute_Arbeitsbedingungen.pdf
- TzBfG (2000). Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/>
- Universität Konstanz (2014). Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur (Nachwuchskodex). <https://www.uni-konstanz.de/forschen/akademische-karriereentwicklung/konstanzer-kodex/>
- Universität Konstanz (2023). Konzept „Attraktive und verlässliche Karrierewege für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“. <https://www.uni-konstanz.de/securedl/sdl->

eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOiJlMTUwNjcwODQslmV4cCl6MTcxNTc1ODI4NCwidXNlciI6MCwiZ3JvdXB-
zljpbMCwtMV0sImZpbGUiOiJmaWxlyWRtaW4vcGkvZmlsZXNlcnZlci9QREZfdmVyb-
Glua2VuL0tbnplchQgQXR0cmFrdGl2ZSB1bmQgdmVybFxmMDBINHNzbGljaGUgS2FycmllcmV3
ZWdlLnBkZiIsInBhZ2UiOiJlMTUwNjcwODQslmV4cCl6MTcxNTc1ODI4NCwidXNlcnZlci9QREZfdmVyb-
ZmVudC50b3Ibo/Konzept

Universität zu Lübeck (2021). Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen. https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_dsc/Personalentwicklung/Rahmenkodex_Beschaeftigungsbedingungen_UzL_DE.pdf

Valliant, R., Dever, J. A., & Kreuter, F. Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples. Statistics for Social and Behavioural Sciences. Springer.

Winkler, M. (2023). Professor*innen gegen Machtmissbrauch an Universitäten. In: Zeitgeschichte-online, April 2023, <https://zeitgeschichte-online.de/themen/professorinnen-gegen-machtmissbrauch-universitaeten>

WissZeitVG (2007). Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

10 Anhang

10.1 Anfrage zu Umsetzungsdokumenten und Monitoringdaten

Von: In der Smitten, Susanne

Gesendet: Dienstag, 23. Mai 2023 19:15

An: In der Smitten, Susanne <indersmitten@dzhw.eu> (*Ansprechpersonen der HS in bcc*)

Cc: Ortenburger, Andreas <Ortenburger@dzhw.eu>

Betreff: Projekt zur Evaluation des Rahmenkodex, hier: Bitte um Zuarbeiten

Sehr geehrte Damen und Herren,

für das Projekt Evaluation zum „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ sind Sie uns von Ihrer Hochschule als Ansprechperson oder als deren Stellvertretung benannt worden.

Ich danke Ihnen sehr für Ihre Bereitschaft, hier mitzuwirken und uns zu unterstützen!

Der entsprechenden Anfrage aus dem SMWK war eine Projektskizze beigefügt, und diese hänge ich sicherheitshalber noch einmal an diese E-Mail an. Sie können ihr die Leitfragen, das methodische Design und den Zeitplan entnehmen. Bei Fragen zum Projekt und zum Vorgehen nehmen Sie bitte zu mir Kontakt auf.

Im Wesentlichen benötigen wir Ihre Unterstützung in drei Punkten, die ich Ihnen im Folgenden erläutern möchte:

1. Dokumentenkörper: Der Rahmenkodex ist darauf angelegt, gewisse Mindeststandards bei befristeter Beschäftigung abzusichern und gute Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen zu unterstützen. Auf dieser Basis oder auch abseits davon kann es an den Hochschulen Dokumente geben, die für dieselbe Zielsetzung eine Rolle spielen. Zu denken ist etwa an:
 - a. Vereinbarungen mit dem Personalrat
 - b. Personalentwicklungs-/Personalstruktur-/Personalplanungskonzepte
 - c. Strategiepapiere, um die besten Köpfe zu gewinnen und an der Hochschule zu halten
 - d. interne Richtlinien/Leitlinien mit Bezug auf Personal und Beschäftigung
 - e. Vorgaben z. B. für die Gestaltung von Qualifizierungsphasen, Muster für Betreuungsvereinbarungen
 - f. Handreichungen, Formulare etc., z. B. für Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen

Dies ist nur eine beispielhafte Aufzählung. Vielleicht gibt es an Ihrer Hochschule manche dieser Dokumente nicht, oder umgekehrt andere, an die wir noch gar nicht gedacht haben. Hier ist Ihre Expertise gefragt, und unsere Bitte an Sie ist: Stellen Sie uns bitte einen Körper zusammen, der die in diesem Kontext relevanten Dokumente umfasst, so dass wir analysieren können, welche Ziele Ihre Hochschule in diesem Bereich für sich formuliert hat, welche Regelungen getroffen wurden und was zur Umsetzung schriftlich niedergelegt ist.

2. Monitoringdaten: Möglicherweise hat Ihre Hochschule ein Monitoring zur Umsetzung des Rahmenkodex aufgesetzt. Aber selbst wenn das nicht so explizit der Fall ist, wird es Daten zu den Arbeitsverhältnissen befristet beschäftigten Personals geben. Im Kontext des Projekts sind von besonderem Interesse:

- a. Personalkategorie (studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Juniorprofessor*innen, befristet beschäftigte Professor*innen, wissenschaftsunterstützendes Personal; Hinweis: Lehrbeauftragte und vergebene Lehraufträge sollen in einem gesonderten Projekt betrachtet werden und sind darum an dieser Stelle nicht einzubeziehen)
- b. Entgeltgruppe (*nach Rücksprache mit Datenschutzbeauftragten stärker aggregierte Angaben möglich*)
- c. Erstvertrag oder Folgevertrag (*nach Rücksprache mit Datenschutzbeauftragten gestrichen*)
- d. Information, ob es ggf. mehr als einen Vertrag zeitgleich gibt, und/oder ob die beschäftigte Person mehreren Vorgesetzten zugeordnet ist (*nach Rücksprache mit Datenschutzbeauftragten gestrichen*)
- e. Vertragsbeginn und -ende/ Vertragslaufzeit
- f. Beschäftigungsumfang
- g. Aufgaben-/Tätigkeitsinhalte (*nach Rücksprache mit Datenschutzbeauftragten gestrichen*)
- h. Organisatorische Zuordnung (grob nach Fakultät oder Fächergruppe vs. fakultätsübergreifend/zentral, nicht nach einzelnen Instituten oder Fächern, um einer De-Anonymisierung vorzubeugen) (*nach Rücksprache mit Datenschutzbeauftragten gestrichen*)
- i. Finanzierung (insbes. Grundhaushalt vs. Drittmittel)
- j. Befristungsgrund
- k. Haben Sie die Möglichkeit, Daten zu bestimmten Stichtagen der Vergangenheit zu liefern (31.12.2016 und 31.12.2022). Falls das nicht möglich ist: Mit welchem Vorlauf könnten Sie einen aktuellen Stand liefern (z. B. mit Stand zum 30.06.2023)?
- l. Mögliche Datenformate (csv?)
- m. Zusatzfrage Entfristungsquote: Wie viele der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) an Ihrer Hochschule sind unbefristet angestellt (möglichst zum 30.06.2023, ansonsten unter Angabe des Stichtags, zu dem Sie die Quote vorliegen haben)?
- n. Zusatzfrage Anschlussperspektive: Gibt es eine Systematik, durch die bald endende Verträge gesehen werden, so dass frühzeitig die Frage der Anschlussbeschäftigung geklärt werden kann (technisches Frühwarnsystem? Organisatorische Prozesse, die dies sicherstellen)?

Auch hier kann es wieder so sein, dass an Ihrer Hochschule nicht alle genannten Angaben systematisch erhoben werden. Zugleich ist es möglich, dass Ihnen weitere Angaben wichtig erscheinen. Hier sollten Sie möglichst wenig zusätzlichen Bearbeitungsaufwand haben, also uns Daten so liefern, wie sie bei Ihnen tatsächlich vorliegen, so dass wir davon einen Eindruck bekommen. Wichtig ist jedoch, dass die Daten vor einer Übermittlung dergestalt anonymisiert werden, dass für uns keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

3. Zugang zu weiteren Kontaktpersonen:

- a. Eine Onlinebefragung es befristet beschäftigten Personals ist eines der Kernelemente des Projekts. Hier sind noch einige technische Fragen zu klären (z. B. Besteht die Möglichkeit der Nutzung eines Verteilers, über den nur befristet Beschäftigte erreicht werden, oder ist nur das Personal insgesamt inklusive der Personen auf Dauerstellen adressierbar? Besteht die Möglichkeit zum Versand von Serien-E-Mails, und wenn ja, mit welcher Technik? Besteht die Möglichkeit, gezielt Personen an die Befragung zu erinnern, die noch nicht teilgenommen haben, oder benötigen wir einen allgemeiner formulierten Text zur Erinnerung?) Bitte nennen Sie uns eine Person, mit der wir Fragen rund um den Einladungsverwand für die Befragung klären können.
- b. Darüber hinaus möchten gerne zeitnah auch mit den Datenschutzbeauftragten der sächsischen Hochschulen in Kontakt treten. Sie sollen die im weiteren Projektverlauf eingesetzten Datenerhebungsinstrumente (Fragebogen, Interviewleitfaden) im Vorfeld erhalten, damit wir auf ggf. vorhandene datenschutzrechtliche Bedenken reagieren und sie ausräumen können. Auch hier sind wir Ihnen dankbar, wenn Sie dies bereits ankündigen. Gerne können Sie auch das Projektkonzept intern weiterleiten.

Wir sind für jegliche Zuarbeit dankbar. Gerne kann sie auch mehrschrittig erfolgen, wann immer Ihnen zur Weitergabe geeignete Dokumente oder Daten vorliegen. Spätestens zum Monatswechsel Juni/Juli

sollte dann alles bei uns eingegangen sein, damit wir im Verlauf des Sommers die erforderlichen Auswertungen vornehmen können.

Sollte sich zeigen, dass bestimmte Fragen aus verschiedenen Hochschulen wiederholt an uns gerichtet werden und sich konkreter weiterer Klärungs- und Absprachebedarf ergibt, werden wir Sie informieren und ggf. eine gemeinsame Videokonferenz der Ansprechpersonen anberaumen.

Ich danke Ihnen schon jetzt sehr herzlich für Ihre Hilfe und freue mich darauf, von Ihnen zu hören! Da ich am morgigen Mittwoch, 24.5., voraussichtlich schwieriger als sonst zu erreichen sein werde, senden Sie mir bei Bedarf bitte eine E-Mail; ich rufe dann ab Donnerstag zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Susanne In der Smitten

10.2 Leitfragen der Interviews

10.2.1 Fragen an Hochschulleitungen

- Was ist der Hochschule bei der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und möglicher Karrierewege besonders wichtig? Was davon wird bereits erfüllt, was sind die größten wahrgenommenen Defizite?
- Wie wird die Bekanntheit des Rahmenkodex eingeschätzt?
- Wie wird der Rahmenkodex im Verhältnis zu hochschulinternen Dokumenten und Vorgehensweisen gesehen?
- Gibt es Veränderungen und Effekte, bei denen die Interviewpersonen einen Zusammenhang zum Rahmenkodex sehen (wahrgenommene intendierte und nicht-intendierte Effekte)?
- Gibt es Aspekte, die nicht umgesetzt werden und warum? Wenn grundsätzlichere Hürden bei der Umsetzung und Handhabung des Rahmenkodex bestehen: Was sind die genauen Ursachen, und wie könnte man sie ggf. überwinden?
- Welche Regelungslücken werden wahrgenommen?
- Inwiefern geht die Hochschule ggf. über die Regelungen des Rahmenkodex hinaus und warum?
- Wie sind die Zuständigkeiten bei der Umsetzung ausgestaltet, wie wird die Einhaltung der getroffenen Regelungen beobachtet, was geschieht bei Nichteinhaltung?
- Welcher Weiterentwicklungsbedarf für den Rahmenkodex wird wahrgenommen, gibt es konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung? Sollte der Rahmenkodex z. B. auch auf unbefristet/ dauerhaft beschäftigtes Personal ausgeweitet werden, und welche Aspekte wären dann von besonderem Interesse?

10.2.2 Fragen an Professorinnen und Professoren

- Wie gut ist Ihnen der Rahmenkodex bekannt? Wodurch sind Sie auf ihn aufmerksam geworden? Welche Rolle spielt er bei Ihrer Beschäftigung von Mitarbeiter*innen und Hilfskräften?
- Inwiefern gelingt es aus Ihrer Perspektive, die Regelungen aus dem Rahmenkodex umzusetzen? Wo liegen ggf. Hürden? Welche Regelungen erscheinen Ihnen wenig praktikabel?
- Wie entscheiden Sie über Vertragslaufzeiten für die einzelnen Beschäftigten? Wie zufrieden sind Sie mit den derzeitigen Laufzeiten?
- Wie entscheiden Sie über die Arbeitsaufgaben Ihrer Mitarbeiter*innen und Hilfskräfte?
- Wie oft führen Sie Gespräche mit Ihren Beschäftigten, in denen es um Möglichkeiten der Weiterqualifizierung, Anschlussmöglichkeiten der Beschäftigung und/oder Karriereperspektiven geht? Wie laufen diese ab? Würden Sie sich ggf. Unterstützung dabei wünschen, und wie könnte diese aussehen?
- Inwiefern gelingt es Ihnen, frühzeitig Klarheit über Möglichkeiten der Anschlussbeschäftigung herzustellen und zu kommunizieren?

- Inwiefern unterscheidet sich aus Ihrer Sicht und in Ihrer täglichen Praxis die Betreuung von Promovierenden von der Karrierebegleitung für andere befristet Beschäftigte?
- Welche Vorschläge zur Änderung, Ergänzung und Weiterentwicklung der Regelungen und Bedingungen der (befristeten) Beschäftigung an Hochschulen haben Sie?

10.2.3 Fragen an Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Wie gut ist Ihnen der Rahmenkodex bekannt? Wodurch sind Sie auf ihn aufmerksam geworden?
- Welche Laufzeit hat Ihr jüngster Vertrag mit einer der sächsischen Hochschulen? Wenn Sie bereits mehrere Verträge hatten, was können Sie zu deren Laufzeit sagen? Wie passt(e) die Laufzeit zu Ihrer sonstigen Lebensplanung?
- Haben Sie sich zum Ende eines Vertrags arbeitssuchend gemeldet? Ergaben sich Beschäftigungslücken? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Wie oft gibt es Gespräche mit Vorgesetzten, in denen es um Möglichkeiten der Weiterqualifizierung, Anschlussmöglichkeiten der Beschäftigung und/oder Karriereperspektiven geht? Wie laufen diese ab?
- Inwiefern erhalten Sie von Vorgesetzten Unterstützung oder Förderung mit Blick auf Ihren weiteren beruflichen Lebensweg (z. B. Karriereberatung, Möglichkeiten der Weiterqualifizierung etc.)?
- Wenn Sie promovieren:
 - Haben Sie eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen? Was sind die wesentlichen Inhalte? Wie zufrieden sind Sie mit der Umsetzung?
 - Wie passen Ihre Arbeitsaufgaben zu Ihrer Promotion (zeitlich und inhaltlich), wie viel Zeit bleibt Ihnen für Ihre eigene Weiterqualifikation?
- Wenn Sie in Ihrer Arbeit auch Hilfskräfte anleiten:
 - Wie entscheiden Sie über Arbeitsaufgaben?
 - Welche Unterstützung mit Blick auf die Weiterqualifizierung und Karriereplanung jüngerer Kolleginnen und Kollegen können Sie ggf. geben? Wo sehen Sie besonderen Unterstützungsbedarf?
- Inwiefern gelingt es aus Ihrer Perspektive, die Regelungen aus dem Rahmenkodex umzusetzen? Wo liegen ggf. Hürden? Welche Regelungen erscheinen Ihnen wenig praktikabel?
- Welche Vorschläge zur Änderung, Ergänzung und Weiterentwicklung der Regelungen und Bedingungen befristeter Beschäftigung an Hochschulen haben Sie?

10.2.4 Fragen an studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte

- Wie gut ist Ihnen der Rahmenkodex bekannt? Wodurch sind Sie auf ihn aufmerksam geworden?
- Wie würden Sie Ihre derzeitige Arbeitssituation beschreiben und bewerten? Welche Aufgaben nehmen Sie wahr?
- Welche Laufzeit hat Ihr jüngster Vertrag mit einer der sächsischen Hochschulen? Wenn Sie bereits mehrere Verträge hatten, was können Sie zu deren Laufzeit sagen? Wie pass(t)en Laufzeiten und ggf. Anschlussbeschäftigungen zu Ihrer Lebensplanung?
- Haben Sie sich zum Ende eines Vertrags arbeitssuchend gemeldet? Ergaben sich Beschäftigungslücken?
- Inwiefern erhalten Sie von Vorgesetzten Informationen, Unterstützung oder Förderung mit Blick auf Ihren weiteren beruflichen Lebensweg (z. B. Anschlussmöglichkeiten, Karriereberatung, Weiterqualifizierung etc.)?
- Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf bei der Beschäftigung von Hilfskräften an Hochschulen?

10.3 Materialien der Onlinebefragung

10.3.1 Anschreiben Onlinebefragung

Gute Arbeit an den Hochschulen in Sachsen - Evaluation der Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Beschäftigte der [Hochschule],
[Anrede] [Titel] [Name], / Sehr geehrte*r [Titel] [Vorname] [Name],

die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen stehen im Mittelpunkt einer Befragung, zu der wir Sie hiermit herzlich einladen.

Die Befragung richtet sich an alle wissenschaftlichen, künstlerischen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen und Hilfskräfte, Akademische Assistent*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Professorinnen und Professoren.

Wir stellen darin Fragen zu Ihrer Beschäftigungssituation und Ihren Karrierevorstellungen. Die Befragung ist Teil eines größeren Evaluationsprojekts, das das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus in der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Vertreter*innen der sächsischen Hochschulen und dem Hauptpersonalrat realisiert. Sie erhalten diese Einladung über die Hochschule, an der Sie beschäftigt sind. Eine Adressweitergabe an das DZHW findet nicht statt. Umgekehrt werden Ihre Daten ausschließlich am DZHW in anonymisierter Form gespeichert und ausgewertet. Ausführliche Hinweise zum Datenschutz finden Sie hier: [LINK Datenschutzblatt]

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Bei einer Nicht-Teilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile, für den Befragungserfolg ist Ihre Teilnahme gleichwohl von herausragender Wichtigkeit. Aus technischen Gründen und um den Anforderungen des Datenschutzes Rechnung zu tragen, ist eine Unterbrechung und spätere Wiederaufnahme der Befragung leider nicht möglich. Die Dauer der Umfrage hängt von Ihrer persönlichen Beschäftigungssituation ab und variiert zwischen ca. fünf und 20 Minuten. Um an der Befragung teilzunehmen, klicken Sie bitte nachfolgenden Link:

[LINK Befragung]

Im Falle von Rückfragen wenden Sie sich gerne an meinen Kollegen, Herrn Dr. Andreas Ortenburger [ortenburger@dzhw.eu], oder direkt an mich.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Susanne In der Smitten
(Projektleitung)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Dr. Susanne In der Smitten

Projektleiterin / Senior Researcher

Governance in Hochschule und Wissenschaft

Tel. +49 511 450670-350 | Fax +49 511 450670-960

E-Mail: indersmitten@dzhw.eu

Registergericht: Amtsgericht Hannover | HRB 210251

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ministerialdirigent Peter Greisler

Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Administrativer Geschäftsführer: Axel Tscherniak

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer DE291239300 | Steuer-Nr. 25/206/21502

10.3.2 Erinnerung Onlinebefragung

Gute Arbeit an den Hochschulen in Sachsen - Evaluation der Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Beschäftigte der [Hochschule],
[Anrede] [Titel] [Name], / Sehr geehrte*r [Titel] [Vorname] [Name],

die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen stehen im Mittelpunkt einer Befragung, die wir seit Ende Oktober durchführen. Alldenjenigen, die sich daran bereits beteiligt haben, möchten wir an dieser Stelle herzlich danken. Ihre Angaben tragen wesentlich dazu bei, ein realistisches Bild der aktuellen Situation zu zeichnen und Perspektiven für die Zukunft zu schaffen.

Sollten Sie noch nicht teilgenommen haben, laden wir Sie hiermit herzlich ein, dies noch bis zum 17.12.2023 zu tun. Die Befragung richtet sich an alle wissenschaftlichen, künstlerischen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter*innen und Hilfskräfte, Akademische Assistent*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Professorinnen und Professoren.

Wir stellen darin Fragen zu Ihrer Beschäftigungssituation und Ihren Karrierevorstellungen. Die Befragung ist Teil eines größeren Evaluationsprojekts, das das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus in der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Vertreter*innen der sächsischen Hochschulen und dem Hauptpersonalrat realisiert. Sie erhalten diese Einladung über die Hochschule, an der Sie beschäftigt sind. Eine Adressweitergabe an das DZHW findet nicht statt. Umgekehrt werden Ihre Daten ausschließlich am DZHW in anonymisierter Form gespeichert und ausgewertet. Ausführliche Hinweise zum Datenschutz finden Sie hier: [LINK Datenschutzblatt]

Ihre Teilnahme ist freiwillig. Bei einer Nicht-Teilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile, für den Befragungserfolg ist Ihre Teilnahme gleichwohl von herausragender Wichtigkeit. Aus technischen Gründen und um den Anforderungen des Datenschutzes Rechnung zu tragen, ist eine Unterbrechung und spätere Wiederaufnahme der Befragung leider nicht möglich. Die Dauer der Umfrage hängt von Ihrer persönlichen Beschäftigungssituation ab und variiert zwischen ca. fünf und 20 Minuten. Um an der Befragung teilzunehmen, klicken Sie bitte nachfolgenden Link:

[LINK Befragung]

Im Falle von Rückfragen wenden Sie sich gerne an meinen Kollegen, Herrn Dr. Andreas Ortenburger [ortenburger@dzhw.eu], oder direkt an mich.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Susanne In der Smitten
(Projektleitung)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

Dr. Susanne In der Smitten
Projektleiterin / Senior Researcher

Governance in Hochschule und Wissenschaft

Tel. +49 511 450670-350 | Fax +49 511 450670-960

E-Mail: indersmitten@dzhw.eu

Registergericht: Amtsgericht Hannover | HRB 210251

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ministerialdirigent Peter Greisler

Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Administrativer Geschäftsführer: Axel Tscherniak

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer DE291239300 | Steuer-Nr. 25/206/21502

10.3.3 Fragebogen Onlineerhebung

Der Fragebogen zur Onlinebefragung wird ab der nächsten Seite dokumentiert. Filterbeziehungen und bedingte Einblendungen werden nicht dargestellt.

Evaluation Rahmenkodex Sachsen

- Erhebungsinstrument zur Onlinebefragung -

[STARTSEITE 1]

Herzlich willkommen zur Befragung der Beschäftigten an den Hochschulen in Sachsen!

Danke, dass Sie sich die Zeit dafür nehmen.

Die Online-Befragung richtet sich an alle Beschäftigten der wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen in Sachsen mit dem Ziel, etwas über die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven zu erfahren. Sie dient der Evaluation und Weiterentwicklung des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“. Das Projekt wird vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in einer Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus durchgeführt.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und wird je nach Beschäftigungssituation etwa fünf bis 20 Minuten dauern. Die Befragung erfolgt über einen allgemeinen Zugangslink, der von den beteiligten Hochschulen an alle Beschäftigten versendet wird. Um die Ergebnisse besser einordnen zu können, stellen wir Ihnen auch Fragen zu Ihrer Hochschule und Ihrer Person (Geschlecht, Alter). Rückschlüsse auf Ihre Person werden aber zu keinem Zeitpunkt angestrebt oder gezogen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DZHW sind im Umgang mit solchen Daten unter Datenschutzaspekten geschult. Jegliche Art der Berichterstattung erfolgt in einer Form, die eine Aufhebung der Anonymität ausschließt. Unsere Datenerhebung richtet sich nach den Vorgaben der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO); ausführliche Informationen zum Datenschutz und Ihren Rechten finden Sie: [hier](#).

Bevor Sie an der Befragung teilnehmen können, benötigen wir Ihre ausdrückliche Zustimmung:

- Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und bin damit einverstanden, dass meine Angaben elektronisch gesichert und in anonymisierter Form zu Forschungszwecken genutzt werden.

Wenn Sie Rückfragen zum Datenschutz haben, wenden Sie sich gerne an den Datenschutzbeauftragten des DZHW, Herrn Martin Fuchs, datenschutz@dzhw.eu. Bei Rückfragen zum Projekt oder bei technischen Schwierigkeiten wenden Sie sich bitte an Herrn Dr. Andreas Ortenburger, ortenburger@dzhw.eu.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Susanne In der Smitten (Projektleitung) und Dr. Andreas Ortenburger

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu

[STARTSEITE 2]**Vielen Dank für Ihre Bereitschaft.**

Zu Beginn benötigen wir einige allgemeine Angaben, um Sie einerseits zielgerichtet durch die Befragung führen zu können und um andererseits die späteren Auswertungen differenziert vorzunehmen, etwa nach Hochschulart und Personalkategorie.

Sollten Sie aufgrund mehrerer Beschäftigungen an verschiedenen sächsischen Hochschulen mehrfach zu dieser Befragung eingeladen worden sein, bitte wir Sie alle nachfolgenden Fragen in Bezug zu der Hochschule zu beantworten, über deren Einladung Sie jetzt teilnehmen. Da sich die Bedingungen an verschiedenen Hochschulen unterscheiden können, ist eine erneute Teilnahme möglich und erwünscht.

Sie helfen uns dabei, wenn Sie möglichst jede Frage vollständig beantworten. Die Beantwortung erfolgt gleichwohl freiwillig. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können oder wollen, haben Sie die Möglichkeit, diese Frage nach einem Hinweistext durch Betätigung des Weiter-Buttons zu überspringen. Lediglich die Frage nach Ihrer Personalkategorie muss beantwortet werden.

Um den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden ist es technischen Gründen leider nicht möglich, die Befragung zu unterbrechen. Wir müssen deshalb darum bitten, die Befragung bis zum Ende durchzuführen. Nur in diesem Fall werden wir Ihre Angaben für die wissenschaftlichen Analysen für die Evaluation nutzen.

Durch Anklicken des Weiter-Buttons gelangen Sie nun zur ersten Frage.

[BEFRAGUNGSSTART]**F1: Bitte sagen Sie uns zunächst, über welche Hochschule Sie zu dieser Befragung eingeladen wurden.**

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus und beantworten Sie alle nachfolgenden Fragen in Bezug auf Ihre Beschäftigung an dieser Hochschule. Wir benötigen die Information lediglich als Auskunft über die Beteiligungsquoten an den Hochschulen. Weiterführende Analysen finden lediglich auf Ebene der Hochschulart statt.

- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Technische Universität Bergakademie Freiberg
- Universität Leipzig
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
- Hochschule Mittweida
- Hochschule Zittau/Görlitz
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden
- Hochschule für Bildende Künste Dresden
- Palucca Hochschule für Tanz Dresden
- Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig
- Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig

F2: Würden Sie uns zumindest mitteilen, an welcher Hochschulart Sie beschäftigt sind?

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus.

- Universität
- Hochschule für angewandte Wissenschaften / University of Applied Sciences
- Kunst- oder Musikhochschule

F3: Welcher Personalkategorie ordnen Sie sich selbst zu?

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus. Sollten mehrere Kategorien für Sie zutreffen, entscheiden Sie sich bitte für eine Möglichkeit. Bei dieser Frage handelt es sich um eine Pflichtfrage, deren Beantwortung zur Steuerung durch die Befragung und für die späteren Auswertungen unverzichtbar ist.

- Professor*innen
- Akademische Assistent*innen
- Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter*innen
- Wissenschaftliche/künstlerische Hilfskräfte
- Studentische Hilfskräfte
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)
- Mitarbeiter*innen in Service, Technik und Verwaltung (Wissenschaftsunterstützendes Personal)
- Sonstiges, und zwar _____

F4: Welcher beruflichen Stellung oder Laufbahngruppe ordnen Sie sich zu bzw. welche Tätigkeit üben Sie aus?

- Leitende Angestellte / Meister*innen / Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben
- Qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion / hoch qualifizierte Tätigkeit
- Qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion / Facharbeiter*innen (mit Lehre) / qualifizierte Tätigkeit
- Ausführende Angestellte / Un- und angelernte Arbeiter*innen / Auszubildende / einfache Tätigkeit
- Beamte im höheren Dienst
- Beamte im gehobenen Dienst
- Beamte im mittleren Dienst
- Beamte im einfachen Dienst

F5: Sind Sie als Mitarbeiter*in in Service, Technik und Verwaltung (wissenschaftsunterstützendes Personal) zentral oder dezentral beschäftigt?

- zentral (z. B. Verwaltung, Technik in Dezernaten oder Referaten, hochschulweites Service-Angebot)
- dezentral (z. B. in einem Fachbereich/Institut oder an einer Fakultät)
- sowohl zentral als auch dezentral

F6: Welcher Fächergruppe ist Ihre Stelle am ehesten zugehörig?

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus. Beachten Sie ggf. die Fächersystematik des Statistischen Bundesamts (hier).

- Geisteswissenschaften
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
- Sport
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst/Kunstwissenschaften, Musik/Musikwissenschaft, Darstellende Kunst, Gestaltung u. ä.
- Überwiegende Zuordnung nicht möglich, da zu gleichen Teilen in mehreren Bereichen beschäftigt
- Außerhalb der Fächersystematik (z. B. zentrale Verwaltung, technischer Bereich)

F7: Ist Ihre Professur unbefristet?

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus.

- ja
- nein, befristet

F8: Um was für eine befristete Professur handelt es sich?

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus.

- Juniorprofessur mit Tenure Track
- Juniorprofessur ohne Tenure Track
- sonstige Professur mit Tenure Track
- sonstige Professur (z. B. Stiftungsprofessur)

F9: Sind Sie (ganz oder teilweise) befristet beschäftigt?

Bitte beantworten Sie die Frage unabhängig vom Stellenumfang. Wenn Sie sowohl einen befristeten als auch einen unbefristeten Anteil auf Ihrer Stelle haben, wählen Sie bitte „ja, teilweise“ aus. Sollten Sie derzeit in Elternzeit sein, beantworten Sie die Frage bitte in Bezug auf Ihren ruhenden Arbeitsvertrag.

- ja, ausschließlich befristet
- ja, teilweise befristet
- nein, ausschließlich unbefristet

F10: Auf welcher gesetzlichen Grundlage sind Sie befristet beschäftigt?

Sollten Sie derzeit in Elternzeit sein, beantworten Sie die Frage bitte in Bezug auf Ihren ruhenden Arbeitsvertrag.

- nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
- nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- andere Grundlage, und zwar: _____
- weiß nicht

F11: Welche Befristungsgründe treffen auf Sie zu?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

- Die Vertragslaufzeit ist an die Projektlaufzeit gekoppelt.
- Stelle ist eine Vertretung (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit).
- Studien- oder Promotionsabschluss steht bevor.
- Befristungsgrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes greift.
- Finanzierung läuft aus, mehr Mittel stehen nicht zur Verfügung.
- Die Vertragslaufzeit ist an die Vorlesungs- oder Semesterzeit gekoppelt.
- Überbrückung, Zwischenfinanzierung, z. B. bis neues Projekt beginnt.
- Bevorstehende Förderung aus anderen Quellen (z. B. Stipendium).
- Vertrag ist an eine bestimmte Aufgabe geknüpft.
- Der Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.
- Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- Die Eigenart der Arbeitsleistung begründet die Befristung.
- Die Befristung dient der Erprobung.
- Die Vergütung ist haushaltsrechtlich nur für eine befristete Beschäftigung bestimmt.
- Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

- Befristung erfolgt sachgrundlos (z. B. bei Neueinstellung).
- Mein*e Vorgesetzte*r hat es so entschieden.
- Eigener Wunsch, persönliche Gründe.
- Auslaufende Aufenthaltsgenehmigung.
- Anderer Grund, und zwar: _____
- Weiß nicht. / Mir wurde kein Grund angegeben. [exklusiv]

F12: Haben Sie mehr als eine*n unmittelbare*n Vorgesetzte*n?

Bitte ergänzen Sie ggf. die Anzahl.

- Ja, ich habe mehrere unmittelbare Vorgesetzte, und zwar: |__|
- Nein

F13: Sind Sie an Ihrer Hochschule in Teilzeit oder in Vollzeit beschäftigt?

- in Teilzeit
- in Vollzeit

F14: In welchem Stellenanteil sind Sie derzeit an Ihrer Hochschule insgesamt beschäftigt?

Bitte geben Sie nur Zahlen ein und verzichten Sie auf Nachkommastellen.

- mit |__| % einer Vollzeitstelle
- weiß nicht
- Frage trifft nicht zu, da kein Stellenanteil vereinbart wurde.

F15: Können Sie Angaben zur vereinbarten Wochenarbeitszeit oder der vereinbarten Gesamtarbeitszeit machen? Über wie viele Stunden pro Woche bzw. wie viele Stunden insgesamt läuft Ihr gegenwärtiger Arbeitsvertrag?

- Es sind durchschnittlich |__| Stunden pro Woche vereinbart.
- Es wurden |__| Arbeitsstunden insgesamt vereinbart.
- Nein, eine Stundenzahl wurde nicht vereinbart.
- weiß nicht

F16: In welchem Stellenumfang sind Sie an Ihrer Hochschule jeweils befristet und unbefristet beschäftigt?

Bitte geben Sie nach Möglichkeit den Stellenumfang in Prozent ein und verzichten Sie auf Nachkommastellen. Hinweis: Der befristete und unbefristete Stellenanteil sollte 100% in der Summe nicht überschreiten.

- befristet mit |__| % einer Vollzeitstelle bzw. |__| Stunden pro Woche
- unbefristet mit |__| % einer Vollzeitstelle bzw. |__| Stunden pro Woche

F17: Wie ist Ihre Stelle bzw. der befristete Anteil Ihrer Stelle finanziert?

- vollständig/überwiegend durch Haushaltsmittel
- vollständig/überwiegend durch Dritt- oder Sondermittel
- zu etwa gleichen Teilen durch Haushaltsmittel und Dritt-/Sondermittel
- anders finanziert, und zwar: _____
- weiß nicht

F18: Welche Gesamtlaufzeit (in Monaten) hat Ihr gegenwärtiger Vertrag?

Bitte geben Sie nur ganze Zahlen ein für die insgesamt vereinbarte Laufzeit Ihres derzeitigen, befristeten Arbeitsvertrags und runden Sie ggf. auf volle Monate auf. Bei mehreren Verträgen bitte den Vertrag mit der längsten Laufzeit angeben.

- |_|_| Monate

F19: War die Stelle Ihres gegenwärtigen Vertrags ausgeschrieben?

- ja
- nein
- weiß nicht

F20: Wurde bei der Ausschreibung angegeben, in welche Entgeltgruppe Sie voraussichtlich eingruppiert werden?

- ja
- nein
- weiß nicht

F21: Wie lange läuft Ihr gegenwärtiger Arbeitsvertrag noch?

Bitte für die noch verbleibende Restlaufzeit auf volle Monate aufrunden.

- |_|_| Monate

F22: Haben Sie bereits einen Folgevertrag unterschrieben?

Mit Folgevertrag ist ein Vertrag gemeint, der Ihre derzeitige Beschäftigung fortführt.

- Ja, und zwar unbefristet.
- Ja, und zwar mit einer Laufzeit von |_|_| Monaten.
- Nein.

F23: War die Stelle Ihres Folgevertrags ausgeschrieben?

- ja
- nein
- weiß nicht

F24: Wurde bei dieser Ausschreibung angegeben, in welche Entgeltgruppe Sie voraussichtlich eingruppiert werden?

- ja
- nein
- weiß nicht

F25: Wurden Sie seit Beginn des gegenwärtigen Arbeitsvertrags darüber informiert, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben oder nicht geben wird?

- ja
- nein

F26: Wie lange ist das ungefähr her?

- Die Information wurde mir innerhalb der letzten vier Wochen gegeben.
- Die Information wurde mir vor etwa | _ _ _ | Monaten gegeben.

F27: Wissen Sie schon, wie es im Anschluss an Ihre gegenwärtige Beschäftigung beruflich weitergeht?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

- Eine Fortführung des gegenwärtigen Vertrags ist vorgesehen.
- Ich habe eine unbefristete Stelle in Aussicht.
- Ich würde gerne weiter an der Hochschule arbeiten, aber die Perspektive ist derzeit unsicher/unklar.
- Ich habe eine Förderung aus anderen Quellen (z. B. Stipendium) in Aussicht.
- Ich plane eine Stelle an einer (anderen) wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.
- Ich plane eine Stelle an einer nicht-wissenschaftlichen Einrichtung zu suchen oder anzunehmen.
- Ich plane eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit auszuüben.
- Ich werde mich erst einmal auf mein Studium/meine Qualifizierung konzentrieren.
- Sonstiges, und zwar: _____
- Ich habe noch keine Vorstellungen. [*exklusiv*]

F28: Nach diesen Fragen zu Ihrer derzeitigen Beschäftigung haben wir nun einige Fragen zu Ihren Qualifikations- und Karrierezielen. Zunächst: Welchen höchsten Studienabschluss haben Sie erworben?

Hinweis: Eine Promotion gilt hier nicht als Studienabschluss.

- (noch) keinen
- Bachelor
- Master/Staatsexamen/Diplom/Magister
- Sonstiges, und zwar: _____

F29: Sind Sie promoviert?

- Ja.
- Nein, aber ich promoviere derzeit.
- Nein, und ich promoviere (derzeit) auch nicht.

F30: Werden Sie in Ihrer Promotion von Ihrer/Ihrem Dienstvorgesetzten betreut?

- Ja.
- Nein, aber eine andere Person betreut mich.
- Nein, ich habe derzeit (noch) keine Betreuung.
- Weiß nicht.

F31: Sind Sie habilitiert?

- Ja, ich bin habilitiert.
- Nein, aber ich befinde mich im Habilitationsprozess.
- Nein, ich bin nicht habilitiert und befinde mich auch nicht im Habilitationsprozess.

F32: Gehört die wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifizierung laut Arbeitsvertrag zu Ihren Dienstaufgaben?

- ja
- nein
- weiß nicht

F33: Und ist Ihnen (trotzdem) ein Teil Ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung belassen?

Gemeint ist der Anteil, der Ihnen prinzipiell zur Verfügung steht, unabhängig davon, ob Sie diesen Anteil nutzen (können). Die tatsächliche Nutzung wird später erfragt.

- ja, schriftlich vereinbart
- ja, aber nur mündlich vereinbart
- nein

F34: Wie hoch ist dieser vereinbarte Anteil Ihrer Arbeitszeit, der Ihnen zur Qualifizierung belassen ist?

Beispiel: Wenn ein Drittel der Arbeitszeit zur Qualifizierung vereinbart ist, geben Sie bitte 33 % an.

- Der vereinbarte Anteil beträgt: |__ __| Prozent.
- Es ist kein genauer Anteil festgelegt.

F35: Und wie hoch ist nach Ihrer Einschätzung der Anteil der Arbeitszeit, den Sie in etwa zur Qualifizierung nutzen können?

Bitte schätzen Sie einen Durchschnittswert, der berücksichtigt, dass zu unterschiedlichen Projektphasen oder Semesterzeiten mal mehr, mal weniger Zeit zur Verfügung steht. Bitte geben Sie eine Zahl zwischen 0 und 100 ohne Dezimalstellen an.

Der Anteil beträgt im Durchschnitt etwa |__| Prozent.

F36: Geben Sie bitte an, aus welchen Tätigkeiten sich Ihr Aufgabenfeld in welchem Umfang aktuell zusammensetzt.

Die Frage bezieht sich auf die Tätigkeiten, die Sie tatsächlich ausüben. Bitte schätzen Sie den durchschnittlichen Umfang in Bezug auf die Ihre derzeitige Beschäftigung. Geben Sie „0“ ein, wenn die Tätigkeit nicht zu Ihren Aufgaben gehört. Die Summe der Anteilswerte darf 100 nicht überschreiten.

- | | |
|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> Forschung (inkl. Publikationen und wissenschaftliche Vorträge) | __ % |
| <input type="checkbox"/> Drittmittelakquise | __ % |
| <input type="checkbox"/> Lehre (inkl. Studierenden-/Doktorand*innenbetreuung und Prüfungen) | __ % |
| <input type="checkbox"/> Akademische Selbstverwaltung, Gremien, Berufungskommissionen | __ % |
| <input type="checkbox"/> Transfertätigkeiten (z. B. Veranstaltungen, Technikvermittlung, Third Mission) | __ % |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Tätigkeiten | __ % |
| | Summe: 100 % |

F37: Welchen Schwerpunkt hat Ihre Lehre?

Bitte geben Sie hier an, in welchem Umfang Sie im Rahmen Ihrer derzeitigen Lehrtätigkeit als Lehrkraft für besonderen Aufgaben bestimmte Inhalte vermitteln. Geben Sie „0“ ein, wenn etwas nicht zu Ihrer Lehrtätigkeit gehört. Die Summe der Anteilswerte darf 100 nicht überschreiten.

- | | |
|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> Vermittlung praktischer Fertigkeiten (insbes. sprach-, sport- oder laborpraktisch) | __ % |
| <input type="checkbox"/> Vermittlung wissenschaftlicher/künstlerischer Methoden | __ % |
| <input type="checkbox"/> forschungsbezogene Lehre (z. B. in den gleichen Modulen wie Wiss. Mitarb.) | __ % |
| <input type="checkbox"/> anderes | __ % |
| | Summe: 100 % |

F38: Wenn Sie nun einmal an Ihre berufliche Zukunft denken: In welchem Bereich möchten Sie langfristig tätig sein?

Mehrfachnennung möglich.

- im Hochschulbereich
- außerhalb des Hochschulbereichs
- im Bereich Forschung
- im Bereich Lehre
- im Bereich Wissenschaftsmanagement
- im Bereich Technik, Service und Verwaltung

- im künstlerischen, kulturellen Bereich
- Sonstiges, und zwar: _____
- weiß nicht [exklusiv]

F39: Und welche Position entspricht am ehesten Ihrer langfristigen Vorstellung?

Bitte treffen Sie eine Wahl.

- Lebenszeitprofessur
- (andere) Leitungsposition
- Lehrkraft für besondere Aufgaben
- entfristete Mittelbaustelle
- (andere) Position ohne Leitungsfunktion
- Selbstständigkeit/Freiberufliche Tätigkeit
- andere Position, und zwar: _____
- weiß nicht

F40: Kommen wir noch einmal kurz zurück zu Ihrer Berufsbiografie an sächsischen Hochschulen. Handelt es sich bei Ihrem derzeitigen Arbeitsvertrag um den ersten Arbeitsvertrag an einer staatlichen Hochschule in Sachsen?

- ja
- nein

F41: Waren Sie zuvor als studentische Hilfskraft an einer staatlichen Hochschule in Sachsen tätig?

- ja
- nein

F42: Gab es weitere Vorbeschäftigungen an einer staatlichen Hochschule in Sachsen?

- ja, in der gleichen Personalkategorie wie derzeit
- ja, (auch) in einer anderen Personalkategorie als derzeit
- nein

F43: In welcher weiteren Personalkategorie waren Sie zuvor bereits an einer staatlichen Hochschule in Sachsen beschäftigt?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

- (Junior)Professor*in
- Akademische*r Assistent*in
- Wissenschaftliche*r/künstlerische*r Mitarbeiter*in
- Wissenschaftliche/künstlerische Hilfskraft
- Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)
- Mitarbeiter*in in Service, Technik und Verwaltung (Wissenschaftsunterstützendes Personal)
- Andere, und zwar _____

F44: Wie viele Arbeitsverträge hatten Sie, abgesehen von Verträgen als studentische Hilfskraft, insgesamt an einer staatlichen Hochschule in Sachsen?

Bitte geben Sie nur ganze Zahlen ein und zählen Sie den derzeitigen Vertrag mit. Wenn Sie unsicher sind, schätzen Sie.

| _ _ | (inkl. des derzeitigen Vertrags)

F45: Wann haben Sie erstmals eine Beschäftigung an einer staatlichen Hochschule in Sachsen aufgenommen?

Bitte nennen Sie uns Monat und Jahr in Zahlen. SHK-Verträge bitte nicht berücksichtigen.

Monat: | _ _ |

Jahr: | _ _ _ _ |

F46: Sie nun jenseits von SHK-Verträgen an die Zeit Ihrer Beschäftigung an einer staatlichen Hochschule in Sachsen seit 2017 denken: Wie oft hatten Sie drei Monate vor Ablauf Ihres Vertrags noch keinen Anschlussvertrag, so dass Sie sich bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend hätten melden müssen oder gemeldet haben?

Bitte geben Sie eine Zahl ein. Wenn Sie unsicher sind, schätzen Sie. Geben Sie „0“ (Null) ein, wenn dies nicht der Fall war. Eine Arbeitssuchendmeldung vor Beginn der ersten Tätigkeit (z. B. zwischen Studienabschluss und Erstbeschäftigung) bitte nicht mitzählen.

insgesamt | _ _ | Mal

F47: Wann war das zuletzt?

Bitte nennen Sie uns das Jahr, in dem Sie zuletzt drei Monate vor Ablauf Ihres Vertrags noch keinen Anschlussvertrag hatten.

im Jahr | _ _ _ _ | [vierstellig]

F48: Und gab es in dieser Zeit tatsächliche, ungewollte Beschäftigungslücken, d. h. Zeiten ohne Arbeitsvertrag? Und wenn ja, wie viele?

Hinweis: Eine Beschäftigungslücke vor Beginn der ersten Tätigkeit an einer sächsischen Hochschule (z. B. zwischen Studienabschluss und Erstbeschäftigung) bitte nicht mitzählen. Bitte nur Beschäftigungslücken berücksichtigen, die nach 2017 aufgetreten sind.

Ja, insgesamt gab es | _ _ | Beschäftigungslücke(n).

Nein, es gab keine ungewollten Beschäftigungslücken.

F49: Wie viele Monate waren Sie insgesamt ungewollt ohne Beschäftigung?

Betrachten Sie auch hier bitte die gesamte Zeit Ihrer Beschäftigung in Sachsen seit 2017 bzw. seit Beginn Ihrer ersten Beschäftigung, wenn Sie nach 2017 angefangen haben.

insgesamt | _ _ | Monate

F50: An dieser Stelle geht es nun um Ihre Beschäftigung als studentische, wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft. Welchen Schwerpunkt hat Ihre derzeitige Tätigkeit? Bitte sagen Sie uns, inwieweit Sie für Forschung, Lehre und Prüfungen und sonstige Bereiche tätig sind.

f50a: Unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Forschung (z. B. Literaturrecherche, Korrekturlesen, Datenerhebung/-aufbereitung, ...)

- Das mache ich überwiegend/häufig.
- Das mache ich gelegentlich.
- Das mache ich üblicherweise nicht.

f50b: Unmittelbare Unterstützung und Zuarbeiten im Bereich Lehre und Prüfungen (z. B. Vorbereitung von Seminaren, Klausuraufsicht, Betreuung von Studierenden, Tutorien, ...)

- Das mache ich überwiegend/häufig.
- Das mache ich gelegentlich.
- Das mache ich üblicherweise nicht.

f50c: Sonstige Unterstützung und Zuarbeiten, die sich nicht unmittelbar den Bereichen Forschung und Lehre zuordnen lassen (z. B. Bibliotheksaufsicht, Korrespondenz, Catering, IT-Support, Pflege von Musikinstrumenten, ...)

- Das mache ich überwiegend/häufig.
- Das mache ich gelegentlich.
- Das mache ich üblicherweise nicht.

F51: Hier möchten wir noch einmal genauer nachfragen. Welche sonstigen Aufgaben übernehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alle Tätigkeiten aus, die Sie mindestens gelegentlich ausüben.

- Allgemeine Labor- oder Atelierarbeiten (z. B. Vorbereitung, Aufräumen)
- Überwachung und Pflege von Messgeräten
- Pflege oder Ausgabe von (Musik-)Instrumenten oder Arbeitsmaterialien
- Organisation von Reisen
- Aufsicht und Katalogisierung in einer Bibliothek
- Sekretariatsarbeiten, Korrespondenz
- Service, Catering
- Netzwerk-/IT-Administration und Support (Hard- und Software)
- Webmastertätigkeiten, Social Media
- Medizinische Überwachung/Betreuung von Patient*innen
- (Tier-)pflegerische Tätigkeiten
- Private Aufgaben für Vorgesetzte
- Sonstiges, und zwar _____

F52: Nachdem wir nun viele Fragen zu Ihrer Beschäftigung gestellt haben, geht es auf den folgenden Seiten um Ihre Qualifizierung. Haben Sie im Rahmen Ihrer gegenwärtigen Qualifizierungsphase eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen?

Damit ist z. B. eine Promotionsvereinbarung oder Qualifizierungsvereinbarung gemeint, in der Aspekte Ihrer Qualifizierung geregelt werden.

- ja
- nein, aber der Abschluss einer Vereinbarung ist in Vorbereitung
- nein

F53: Uns interessieren die Inhalte Ihrer Betreuungsvereinbarung. Welche der folgenden Punkte sind darin enthalten?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

- das angestrebte Qualifikationsziel
- Art und Umfang der Betreuung
- Qualifikationsform (z. B. kumulativ, Monografie)
- Zeitplanung/Zeitliche Ressourcen für die Qualifizierung
- Verfahren in Konfliktfällen
- regelmäßiger Bericht zum Stand der Qualifikation
- Art und Form zu erbringender Leistungen
- Infrastruktur, die zur Verfügung gestellt wird
- Regeln guter wissenschaftlicher Praxis
- finanzielle Ressourcen, z. B. für Reisen oder Publikationen
- Registrierungs-/Immatrikulationspflicht
- Sonstiges, und zwar: _____
- weiß nicht [exklusiv]

F54: Welche der folgenden Aussagen trifft bzw. treffen auf Gespräche mit Ihrem/Ihrer Betreuer*in zu?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

Ihr*e Betreuer*in ...

- ...spricht mit Ihnen über Ihre Zukunftspläne im Allgemeinen.
- ...spricht mit Ihnen über den Verlauf der Qualifikationsphase.
- ...spricht mit Ihnen über die zu erbringenden Leistungen.
- ...berät Sie zur Teilnahme an Tagungen und Fachveranstaltungen.
- ...berät Sie zu geeigneten Fort-/Weiterbildungen.
- ...berät Sie gezielt im Hinblick auf eine wiss. Karriere.
- ...berät Sie gezielt im Hinblick auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft.

F55: Welche weiteren Unterstützungsleistungen können Sie berichten?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

Ihr*e Betreuer*in ...

- ...sichert die finanziellen Ressourcen für Fortbildungen, Reisen und Publikationen im Rahmen Ihrer Qualifikationsphase.
- ...kümmert sich um Ihre Finanzierung in der Qualifikationsphase (z. B. durch Drittmittelanträge und Referenzschreiben etwa zur Beantragung von Stipendien).
- ...nutzt seine/ihre wissenschaftlichen Kontakte, um Sie voranzubringen.
- ...fördert Ihre Vernetzung durch das Herstellen von Kontakten und Austauschgelegenheiten.

F56: Welche Rolle spielen die nachfolgenden Felder im Rahmen Ihrer gegenwärtigen Qualifizierungsphase?

Bitte schätzen Sie ein, wie wichtig diese Aspekte derzeit für Sie sind. Worauf haben Sie ein besonderes Augenmerk?

Antwortoptionen: sehr wichtig | eher wichtig | weniger wichtig | nicht wichtig

- Wissenschaftliches Arbeiten und Forschung
- Berufliche Orientierung und Karriereplanung
- Lehre und Betreuung
- (Personal-)Führung und Leitung
- Wissenschafts-, Projekt-, Kunstmanagement
- Einwerbung von Drittmitteln
- Gremienarbeit
- Wissenschaftskommunikation
- Netzwerke knüpfen, pflegen und nutzen
- Internationale Zusammenarbeit
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Gutachtertätigkeit
- Sonstiges, und zwar: _____

F57: Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung an den sächsischen Hochschulen sieht unter Verweis auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor, dass Qualifikationsstellen unter bestimmten Voraussetzungen auch über den normalen Befristungsrahmen hinaus verlängert werden können.

Werden Sie aktuell oder in absehbarer Zeit über den üblichen Befristungsrahmen hinaus beschäftigt?

*Diese Frage bezieht sich auf Ihre gesamte Laufbahn als wissenschaftliche*r oder künstlerische*r Mitarbeiter*in nach dem WissZeitVG. Mehrfachnennung möglich.*

Hinweis: Diese Frage berührt Angaben zu Ihrer Gesundheit. Wie auch der Rest der Befragung ist die Beantwortung rein freiwillig und kann übersprungen werden.

- ja, aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen

- ja, aufgrund der Corona-Sonderregelungen
- ja, aus anderem Grund, und zwar: _____
- nein [exklusiv]

F58: Warum werden Sie in absehbarer Zeit nicht über den normalen Befristungsrahmen des WissZeitVG hinaus beschäftigt?

Hinweis: Diese Frage berührt Angaben zu Ihrer Gesundheit. Wie auch der Rest der Befragung ist die Beantwortung rein freiwillig und kann übersprungen werden. Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.

- Die Grenze des Befristungsrahmens ist noch so weit weg, dass sie für mich bislang kein Thema war.
- Ich werde mein Qualifikationsziel voraussichtlich ohne Vertragsverlängerung erreichen.
- Die Voraussetzungen (Kinderbetreuung oder gesundheitliche Beeinträchtigungen) treffen für mich aktuell nicht zu.
- Ich befürchte Nachteile, wenn ich auf eine Verlängerung hinwirke.
- Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll.
- Das Projekt, in dem ich arbeite, bietet keine Option einer Verlängerung.
- Eine Verzögerung der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit aufgrund der Coronapandemie wurde mir nicht anerkannt.
- Eine Verzögerung der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit aufgrund persönlicher und/oder familiärer Bedingungen wurde mir nicht anerkannt.
- Sonstiges, und zwar: _____

F59: Im Folgenden geht es um jährliche Gespräche, die mit Ihrer/Ihrem Dienstvorgesetzten stattfinden sollen. Wurde Ihnen in den letzten 18 Monaten ein solches Jahresgespräch/Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch angeboten?

Falls Sie vor weniger als 18 Monaten angefangen haben, beziehen Sie sich bitte auf den Zeitraum seit Beschäftigungsbeginn.

- Ja, und ich habe angenommen.
- Ja, und ich habe abgelehnt.
- Nein, mir wurde kein Gespräch angeboten.

F60: Hat dieses Gespräch stattgefunden?

- Ja
- Nein

F61: Haben Sie im Rahmen des Jahresgespräches Feedback über Ihre Leistungen und Ihre erbrachte Arbeit erhalten?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen.

F62: Haben Sie im Rahmen des mit Ihnen geführten Jahresgesprächs mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten Vereinbarungen bezüglich der Zukunftsplanung/Zielvereinbarung getroffen?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen.

F63: Wie beurteilen Sie die nachfolgende Aussage zu dem mit Ihnen geführten Jahresgespräch?

Antwortoptionen: trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu | kann ich noch nicht beurteilen

- Im Rahmen des Jahresgesprächs wurden Vereinbarungen bezüglich der Zukunftsplanung/Zielvereinbarung getroffen und ich bin mit den getroffenen Vereinbarungen zufrieden.
- Die im Rahmen des mit mir geführten Jahresgesprächs getroffenen Vereinbarungen wurden innerhalb der darauffolgenden 18 Monate umgesetzt.
- Mit der Qualität des mit mir geführten Jahresgesprächs bin ich zufrieden.

F64: Welche Wirkungen hatte das Jahresgespräch auf Sie?

Mehrfachnennung möglich, bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Durch das Gespräch hat sich die Kommunikation mit meiner Führungskraft verbessert.
- Durch das Gespräch hat sich die Zusammenarbeit in meinem Arbeitsbereich verbessert.
- Das Gespräch hat sich positiv auf meine Motivation ausgewirkt.
- Durch das Gespräch habe ich ein besseres Verständnis für die Ziele in meinem Arbeitsbereich entwickelt.
- Das Gespräch hatte keine Wirkungen auf mich.
- Das Gespräch hat zu Spannungen zwischen mir und meiner Führungskraft geführt.
- Das Gespräch hat zu Spannungen in meinem Arbeitsbereich geführt.

F65: Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Stelle?

Bitte geben Sie uns für jede Zeile eine Einschätzung.

Antwortoptionen: sehr zufrieden | eher zufrieden | eher unzufrieden | sehr unzufrieden | trifft nicht zu

- Verhältnis zu Kolleg*innen
- Verhältnis zu Vorgesetzten
- eigene Lehrtätigkeit
- eigene Forschungstätigkeit
- Beschäftigungssicherheit
- berufliche Perspektiven
- Verwirklichung eigener Ideen
- erreichte berufliche Position

berufliche Situation insgesamt

F66: Wie beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?

Bitte geben Sie uns für jede Zeile eine Einschätzung.

Antwortoptionen: trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu | kann ich nicht beurteilen

- Meine Karriereperspektiven sind zu unsicher.
- Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.
- Ich werde im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft unterstützt.
- Ich werde im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft unterstützt.
- Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege in der Wissenschaft.
- Ich wünsche mir mehr Beratung im Hinblick auf Karrierewege außerhalb der Wissenschaft.
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege an der Hochschule empfinde ich als ausreichend.
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Hochschulen empfinde ich als ausreichend.
- Die Laufzeit meines Vertrags ist für mich nachvollziehbar.
- Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.
- Das Bemühen meiner Hochschule um eine befristete Anschlussbeschäftigung empfinde ich als ausreichend.
- Das Bemühen meiner Hochschule, Perspektiven für eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung zu bieten, empfinde ich als ausreichend.

F67: Kennen Sie den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“?

Welche der Aussagen trifft am ehesten für Sie zu?

- Ja, die Inhalte sind mir bekannt.
- Davon habe ich schon mal gehört, aber ich kenne die Inhalte nicht oder nicht genau.
- Nein, davon habe ich noch nicht gehört.

F68: Wie beurteilen Sie den Rahmenkodex?

Bitte schildern Sie uns Ihren Eindruck.

- Größte Stärken: _____
- Dringendster Handlungsbedarf: _____

F69: Kurz vor Ende der Befragung bitten wir an dieser Stelle um Ihre Einschätzungen zum Thema „Machtmissbrauch“. Angesichts der Sensibilität dieses Themas machen wir noch einmal darauf aufmerksam, dass keine Ihrer Angaben in Verbindung mit Ihrer Person gebracht wird. Wir bitten andererseits darum, keine personenbezogenen Angaben im offenen Kommentarfeld zu hinterlassen. Bitte denken Sie bei der Beantwortung der Frage nur an persönliche Erfahrungen, nicht an Erfahrungen von Dritten oder Hörensagen.

*Hatten Sie schon einmal den Eindruck, dass ein*e Vorgesetzte*r oder ein*e Betreuer*in einer Ihrer Qualifikationsarbeiten Dinge getan oder von Ihnen verlangt hat, die ...*

Antwortoptionen: ja | nein | weiß nicht

- ...gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis verstießen?
- ...gegen Regeln des Arbeits- oder Dienstrechts verstießen?
- ...strafrechtlich relevant waren?
- ...als Mobbing/Bossing gelten können?
- ...als Diskriminierung gelten können?
- ...als sexuelle Belästigung gelten können?
- Sonstiges, und zwar _____

F70: Welche Anlaufstellen sind Ihnen bekannt, um Fälle von Machtmissbrauch höher gestellter Personen an Ihrer Hochschule zu handhaben?

Bitte denken Sie sowohl an Einzelpersonen als auch an Gremien, Kommission u. ä. Mehrfachnennung möglich.

- Ombudsstelle / Beauftragte*r für gute wissenschaftliche Praxis
- Gleichstellungsbeauftragte*r
- Diversitätsbeauftragte*r
- Personalabteilung
- Justizariat
- Studienberatung
- Studiendekan*in
- Hochschulleitung
- Beauftragte*r der Dienststelle für Konflikt- und Mobbing-situationen
- Personalrat/ Ansprechperson des Personalrats für Konflikt- und Mobbing-situationen
- Beschwerdestelle laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Andere, und zwar: _____

F71: Und haben Sie diese Anlaufstelle(n) in diesem Zusammenhang genutzt?

Antwortoptionen: genutzt | nicht genutzt

- Einblendung der in der Vorfrage genannten Anlaufstellen.

F72: Wir sind nun fast am Ende der Befragung angekommen und bitten auf dieser Seite noch um wenige Angaben zu Ihrer Person. Wir weisen an dieser Stelle gesondert darauf hin, dass auch diese Angaben freiwillig sind.

Bitte nennen Sie uns Ihr Geburtsjahr.

Bitte geben Sie eine vierstellige Jahreszahl an, z.B. 1984.

| _ _ _ _ | offene Angabe (numerisch, 4-stellig)

F73: Bitte nennen Sie uns Ihr Geschlecht.

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort aus.

männlich

weiblich

divers

Ich möchte hierzu keine Angabe machen.

F74: Zum Abschluss dieser Befragung danken wir Ihnen sehr für Ihre Teilnahme. Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, haben Sie im nachfolgenden Kommentarfeld die Gelegenheit dazu.

offenes Textfeld

[ENDSEITE]

Die Befragung ist nun abgeschlossen. Ihre Angaben sind sicher bei uns angekommen. Sie können das Browserfenster schließen.