

Projektbericht
August 2024

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

Beschäftigung an Hochschulen in Sachsen

Zentrale Ergebnisse der 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 450670-111
E-Mail: indersmitten@dzhw.eu

Projektmitarbeitende

Dr. Andreas Ortenburger
Jens Soares
India Büchner

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

1	Hintergrund und Ziele	2
2	Ausgestaltung und Methodik	3
3	Zentrale Ergebnisse	5
4	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	14
5	Literatur und Quellen	16

1 Hintergrund und Ziele

Am 29. Juni 2016 unterzeichneten die sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, der Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim SMWK und die Rektorinnen und Rektoren der sächsischen Hochschulen den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“. 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 Arbeitsbedingungen 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.

Einen wichtigen Hintergrund bildete die bundesweit öffentlich diskutierte Arbeits- und Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an deutschen Hochschulen. Hier sind –bedingt durch die Aufgabe der akademischen Qualifizierung und einen hohen Anteil an projektbezogener Drittmittelfinanzierung – hohe Teilzeit- und Befristungsquoten prägend. Diese sind bisher oft verbunden mit immer neuen Vertragsabschlüssen, so genannten Kettenverträgen (BuWiN 2021; Gassmann 2020; Nacaps 2024; Nakamura 2021; Sommer et al. 2022). Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) legt dar, dass 92 Prozent des nichtprofessoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen unter 45 Jahren befristet beschäftigt sind. Hinzu kommen hohe Leistungs- und Mobilitätsanforderungen und eine große Anzahl erbrachter Überstunden (Bahr 2021; BuWiN 2021). Innerhalb des Hochschulbereichs mangelt es bislang an attraktiven Karrierepositionen abseits der Professur, und die Karrierewege sind häufig noch wenig strukturiert und mit großen Unsicherheiten behaftet. 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.

Die Umsetzung des Rahmenkodex wurde 2018 erstmals evaluiert. Hierzu führte das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) eine Befragung der Hochschulleitungen anhand eines Fragebogens durch, der in einer Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen, des Hauptpersonalrats und des Ministeriums abgestimmt worden war (SMWK 2019). Zentrales Ergebnis war die übereinstimmende Bewertung aller Beteiligten, dass der Kodex sich bewährt habe und fortgeführt werden solle. Zugleich wurde eine weitere Evaluation nach längerer Laufzeit ins Auge gefasst. Für diese zweite Evaluation wurde das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Jahr 2023 beauftragt.

Im Rahmen dieser 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 sollten 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 aufgenommen werden. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse sollten als Basis für die Formulierung von Ansätzen und Empfehlungen für eine mögliche Optimierung und Weiterentwicklung dienen.

2 Ausgestaltung und 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.

- **Dokumentenanalyse:** Insgesamt wurden 124 Dokumente der Hochschulen analysiert, die die Umsetzung des Rahmenkodex unterstützen sollen, insbesondere Regelungen und Vereinbarungen speziell zur Übertragung des Rahmenkodex auf die einzelnen Hochschulen, Personalentwicklungskonzepte und Betreuungsvereinbarungen, aber auch weitere Konzepte, Leitfäden, Handreichungen und Formulare zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten wie Personalgewinnung/Onboarding, Dauerstellen/Entfristungen, Mitarbeiter-Vorgesetzten- oder Jahresgesprächen, Gleichstellungsfragen und Gesundheitsmanagement.
- **Analyse von Monitoringdaten:** Die Personalverwaltungen der Hochschulen lieferten Daten zu den Arbeitsverhältnissen des befristet beschäftigten Personals zu zwei Zeitpunkten, einmal zu Beginn des Rahmenkodex und einmal gegenwartsnah, um Entwicklungen im Zeitverlauf erkennbar zu machen. Im Einzelnen abgefragt wurden die Personalkategorie (studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Juniorprofessorinnen und -professoren, befristet beschäftigte Professorinnen und Professoren, wissenschaftsunterstützendes Personal), die Besoldungs- oder Entgeltgruppe, die Vertragslaufzeiten, der Beschäftigungsumfang, die Finanzierungsgrundlage (insbesondere Grundhaushalt versus Drittmittel) und der Befristungsgrund. Fokussiert auf das befristet beschäftigte Personal, das im Mittelpunkt des Rahmenkodex steht, wurden so die Daten von 27.216 Fällen mit einer Vertragsdauer von bis zu 72 Monaten analysiert.
- **Online-Befragung:** Im Zeitraum vom 30.10. bis 17.12.2023 wurde eine Onlinebefragung unter den befristet Beschäftigten an allen 14 staatlichen Hochschulen durchgeführt. An drei Hochschulen konnte die Beschränkung auf befristet Beschäftigte technisch nicht umgesetzt werden, so dass auch unbefristet beschäftigtes Personal kontaktiert wurde. An einer Hochschule konnten studentische Hilfskräfte nicht einbezogen werden. Und trotz intensiver Bemühungen ist die Durchführung der Befragung an einer der beiden medizinischen Fakultäten in Sachsen nicht gelungen. Insgesamt wurden 23.543 E-Mail-Einladungen über die Hochschulen versendet, von denen 30 als unzustellbar zurückgewiesen wurden. Nach einer Bereinigung um Fälle mit zu wenigen inhaltlichen Angaben konnte ein finaler Rücklauf von 3.107 auswertbaren Fällen erzielt werden, was einer Rücklaufquote von 13,2% entspricht. Um unterschiedliche Beteiligungsquoten an den Hochschulen 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. Die Befragten wurden abhängig von der Personalkategorie, Befristung und Qualifizierung zielgerichtet durch die Befragung geleitet und gaben Auskunft zu ihren individuellen Vertragskonstellationen, Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen und Karriereperspektiven einschließlich deren Bewertung.
- **Qualitative Interviews:** Mit den Hochschulleitungen der sächsischen Hochschulen, den Personalräten, Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräften wurden im Zeitraum von November 2023 bis März 2024 insgesamt 27 Interviews realisiert, davon 19 Gruppen- und acht Einzelinterviews. Die

Gespräche wurden online durchgeführt und dauerten zwischen gut 30 Minuten (Einzelinterview Prof. Kunst- und Musikhochschulen) und rund zwei Stunden (Gruppeninterview Personalräte Universitäten), im Regelfall eine bis anderthalb Stunden. Zu allen Interviews wurden Protokolle erstellt und den Gesprächsbeteiligten zugesendet, so dass diese vor der Auswertung Änderungen, Ergänzungen und Korrekturen vornehmen konnten.

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. Diese bestand aus Vertreterinnen oder Vertretern der verschiedenen Hochschularten (benannt durch die Landesrektorenkonferenz), des Hauptpersonalrats sowie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus. Geleitet wurde die AG durch den für die sächsischen Universitäten und Kunsthochschulen zuständigen Referatsleiter; die Inhalte der Sitzungen wurden jeweils durch zwei Projektbeteiligte des DZHW vorbereitet und im Nachgang protokolliert.

Darüber hinaus benannten alle Hochschulen Kontaktpersonen für die operative Durchführung des Projekts innerhalb der Hochschulen und Rückfragen aller Art. Die Hochschulleitungen, Datenschutzbeauftragten, örtlichen Personalräte sowie einzelne Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Hilfskräfte brachten sich zu konkreten Punkten in das Projekt ein. 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.

3 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 fünf Prozent 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.

Tabelle 1 Einhaltung der Mindestvertragslaufzeiten

	SHK	WHK/KHK	Promovierende	PostDocs
Vertragslaufzeit	mind. 3 Mon.	mind. 6 Mon.	mind. 12 Mon.	mind. 36. Mon.
Eingehalten	94,2%	69,1%	89,2%	53,1%
n (100%)	274	301	522	291
Durchschn. Laufzeit	6,5 Monate	8,6 Monate	27,0 Monate	34,1 Monate

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 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.

Tabelle 2 Einhaltung des Stellenumfangs

	Promovierende	PostDocs
Stellenumfang	mind. 50%	mind. 75%
Eingehalten	96,7%	84,2%
n (100%)	522	291
Durchschn. Stellenumfang	81,5%	90,1%

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.

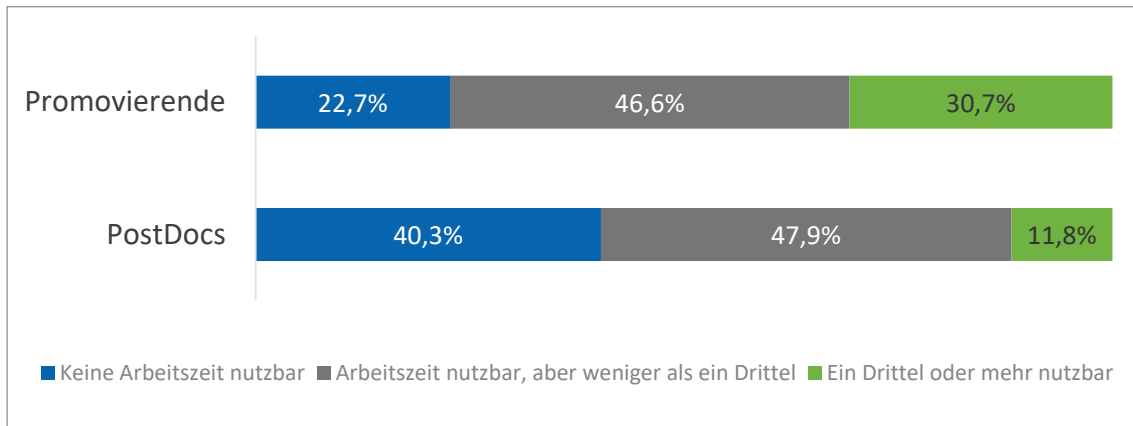
Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erfolgen mit Sachgrund (87,3%). Beschäftigte an den Hochschulen haben nicht mehr als zwei Vorgesetzte (96,3%). Und neu zu besetzende Personalstellen mit einer vorgesehenen Laufzeit von über sechs Monaten werden zwar nur teilweise ausgeschrieben (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.

Tabelle 3 Ausschreibung von Stellen mit Laufzeiten ab 6 Monaten

	Insgesamt	Bei Erstbeschäftigung	Wenn zuvor schon beschäftigt
Ausgeschrieben	41,4%	67,3%	29,2%
n (100%)	1.547	486	1.061

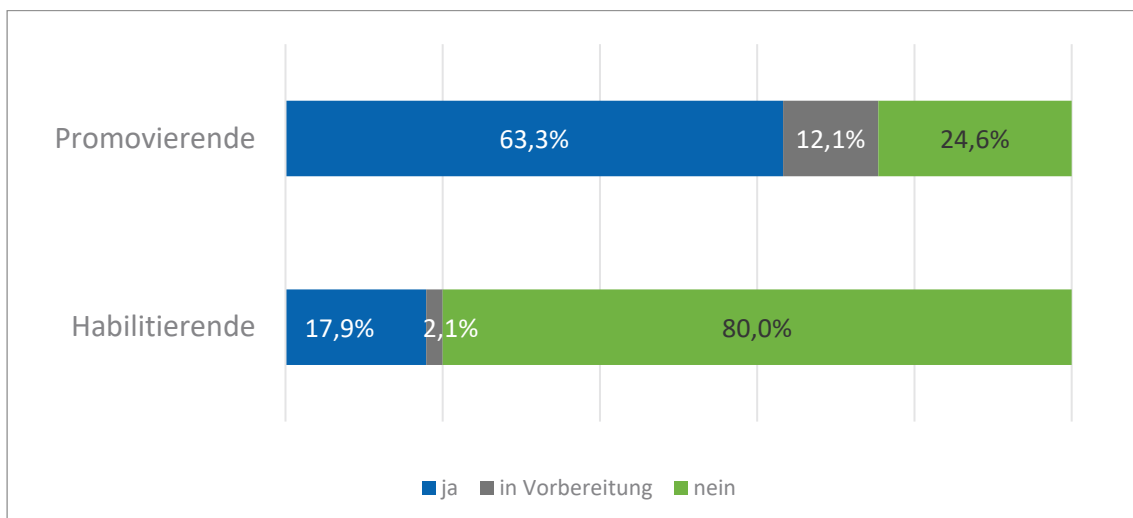
Nur eingeschränkt erreicht werden die Zielsetzungen des Rahmenkodex hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Stellen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und ihrer Begleitung bei der Weiterqualifizierung. Die nicht nur durch den Rahmenkodex, sondern nun auch durch das 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 voll oder darüberhinausgehend nutzen.

Abbildung 1 Anteil der zur eigenen Qualifizierung nutzbaren Arbeitszeit



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.

Abbildung 2 Abgeschlossene Betreuungsvereinbarung



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 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

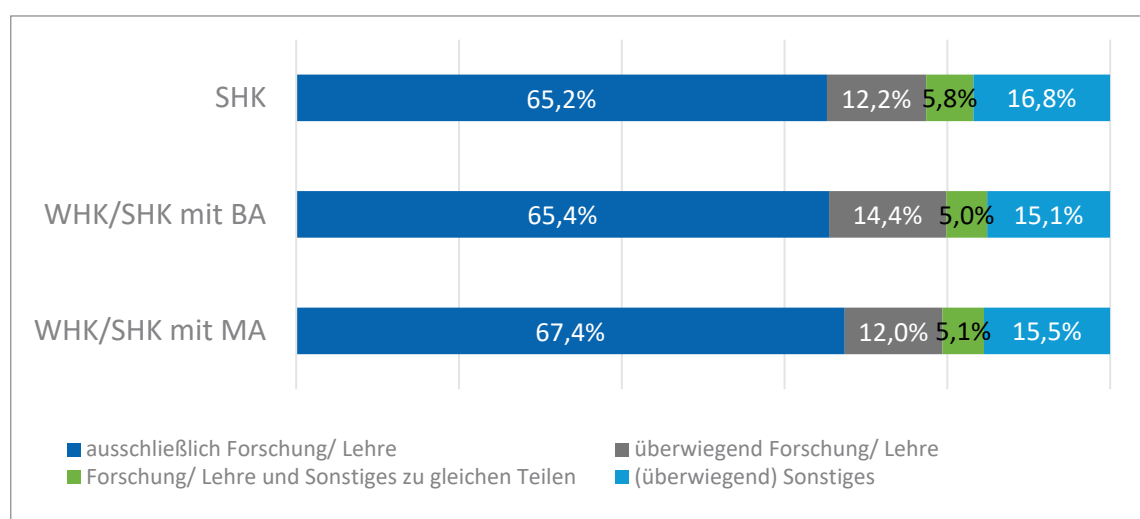
Hochschule hielten auch rund drei Viertel dieser Beschäftigten die bisherigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für (eher) nicht ausreichend.

Allerdings ist anzumerken, dass die zur Karriereberatung erforderlichen Kompetenzen auf dem Weg zur Professur nicht systematisch erworben werden. Hochschuleitig 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.

Abbildung 3 Aufgabenzuschnitt von Hilfskräften



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.

Tabelle 4 Frühzeitige Klärung der Anschlussbeschäftigung

Kriterium	Prüfergebnis
Information über (Nicht-)Bestehen einer Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich	Vorgabe „so früh wie möglich“ ist nicht prüfbar
Verlängerung einer befristeten Beschäftigung so frühzeitig, dass Betroffene sich nicht drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden müssen	Drei Monate vor Ende des Vertrags haben erst 21,9% der Befragten einen Folgevertrag unterschrieben. Von den übrigen weiß gut die Hälfte noch nicht, ob es eine Anschlussbeschäftigung geben wird.

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 konkreter „Personalplanungskonzepte“. Vielmehr handelt es sich um Prozesse, in denen unterschiedliche Unterlagen genutzt werden, 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 5), bevor im Anschluss erste Schlussfolgerungen und Empfehlungen formuliert werden.

Tabelle 5 Überblick über die Ergebnisse der Evaluation des Rahmenkodex Sachsen

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis
1.1	Studentische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre	Mindestvertragslaufzeit drei Monate	Begriffe der Dienstleistung und Mitwirkung unscharf;
1.2		Mitwirkung im Umfeld von Forschung und Lehre	Vertragslaufzeit kann auch unter drei Monaten liegen	Mindestvertragslaufzeit erfüllt: insgesamt 94,2% der SHK-Verträge haben eine Mindestlaufzeit von drei Monaten; die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt bei 6,5 Monaten
2.1	Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	Einsatz nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre		Abgrenzung der Dienstleistungen in Lehre und Forschung unscharf
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
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.b		nicht mehr als zwei unmittelbare Vorgesetzte		Erfüllt: 96,3% der Befragten insgesamt berichten, nicht mehr als zwei unmittelbaren Vorgesetzten zugeordnet zu sein

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten- gruppe	Inhalt der Vorgabe	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis
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.
		Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung so frühzeitig, dass Betroffene sich nicht drei Monate vor Beendigung 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		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 Orientierungsrahmen der HRK genannten Aspekten ist überwiegend erkennbar; an strukturierten Karrierewegen mangelt es gleichwohl.
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.
4.1.f		Hinwirken auf die Wahrnehmung von Beratung über Beschäftigungsmöglichkeiten als Führungsaufgabe; Unterbreitung von Angeboten zur Weiterbildung und -qualifizierung an Beschäftigte		Überwiegend nicht erfüllt: Von den Promovierenden berichten 27,7% über Beratung zu Karrieren innerhalb der Wissenschaft und 10,8% außerhalb; 61,2% werden auf Tagungen und Fachveranstaltungen hingewiesen, 27,8% auf weitere Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. 58,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis
				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
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.
4.2.a	Zur Qualifizierung befristete wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Laufzeit von Verträgen nach §2 Abs. 1 Wiss-ZeitVG 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.
		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
		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
4.2.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
		In der Postdocphase Beschäftigung nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anbieten		Ganz überwiegend erfüllt: 84,2% der PostDocs haben einen Stellenumfang von 75 Prozent oder mehr

Artikel des Rahmenkodex	Beschäftigten-gruppe	Inhalt der Vorgabe und...	...damit verbundene Regelung	Evaluationsergebnis
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 PostDocs, durch den Rahmenkodex vorgegebene Inhalte zumeist nicht alle erfüllt, aber zusätzliche Inhalte
		Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Zeitanteil 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
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; 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
		Ebensolche Vertragsverlängerung bei Einschränkungen durch Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung		
4.3.a	Beschäftigte in Technik und Verwaltung	Befristete Einstellungen vorrangig mit Sachgrund (insbes. gemäß §14 Absatz 1 TzBfG)		Erfüllt: 87,3 % der betreffenden Befragten berichten von einem Sachgrund der Befristung
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 befristeten Beschäftigten nach TzBfG (und 89,6 % der Promovierenden und PostDocs auf Drittmittelstellen) berichten, dass ihre Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit angepasst sei

4 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 Personalkategorien 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. 4Sie 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. 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.

5 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.
- 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.
- 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>
- 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
- Gassmann, F. (2020). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- 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.
- 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
- Kiesl, H. (2022). Gewichtung. In N. Baur und J. Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 473–481.
- 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.
- 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.
- Valliant, R., Dever, J. A., & Kreuter, F. *Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples. Statistics for Social and Behavioural Sciences*. Springer.