

EXZELLENZ

**BRAUCHT**

**EXISTENZ**

zur Reform  
des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes



# **„Exzellenz braucht Existenz“**

**Studie zur Befristung im Wissenschaftsbereich:  
ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

von  
Sebastian M. F. Raupach  
Martina Lienhop  
André Karch  
Heike Raupach-Rosin  
Karen M. Oltersdorf

–2014–



# Kurzzusammenfassung

Im Kontext der von mehr als 25.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützten Petition „Perspektive statt Befristung“ wurde eine bundesweite Umfrage mit rund 1.700 Teilnehmenden durchgeführt.

Themen der Umfrage sind die Folgen der Befristungssituation sowie die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Hintergrund ist der Mangel unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt infolge hoher Befristungsanteile an Forschungseinrichtungen und Hochschulen (siehe Hintergrundinformationen im Anhang).

Die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse wirken sich nach Erfahrung der Teilnehmenden nicht nur auf das Leben der Forschenden und ihrer Familien ausgesprochen negativ aus, sondern auch auf die Qualität des Wissenschaftssystems. Sie führen zu einem systematischen Verlust von Forschungspotential und beeinträchtigen den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig. Damit gefährden sie den Erfolg der hohen Investitionen in Bildung und Forschung.

Die Teilnehmenden sprechen sich mit großer Mehrheit für die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen im Mittelbau sowie für geeignete Auswahlverfahren und mehr Transparenz bei Berufungen aus.

Nahezu einstimmig fordern sie von der Bundespolitik die Reform der gesetzlichen Befristungsregeln.

- Mit großer Mehrheit sprechen sich die Teilnehmenden für eine gesetzliche Begrenzung des Befristungsanteils an Forschungseinrichtungen und Hochschulen aus.
- Ebenso deutlich fordern die Teilnehmenden die Streichung der personenbezogenen „12-Jahresregel“.
- Die Einführung einer Mindestlaufzeit für Verträge, die befristet sind, wird mehrheitlich befürwortet, ist aber nicht gänzlich unumstritten.
- Die Befürwortenden einer Mindestlaufzeit halten einen Zeitraum von drei Jahren für angemessen.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>7</b>
1.1 Hintergrund . . . . .	7
1.2 Zur Umfrage . . . . .	8
<b>2 Ergebnisse</b>	<b>11</b>
2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen . . . . .	11
2.1.1 ...auf die Forschung . . . . .	11
2.1.2 ...auf die Forschenden . . . . .	15
2.1.3 ...auf den Wissenschaftsstandort Deutschland . . . . .	18
2.2 Einschätzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes . . . . .	22
2.3 Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes . . . . .	24
<b>3 Zusammenfassung und Schlussbemerkungen</b>	<b>29</b>
<b>4 Gedanken zur Reform</b>	<b>33</b>
4.1 Abschaffung der „12-Jahres-Regel“ und Begrenzung des Befristungsanteils	33
4.2 Mindestlaufzeit . . . . .	34
4.3 Offenlegungspflicht . . . . .	35
<b>5 Anhang</b>	<b>37</b>
5.1 Befristungsanteile an Forschungseinrichtungen und Universitäten . . . . .	37
5.1.1 Berechnung: Forschungseinrichtungen . . . . .	38
5.1.2 Berechnung: Hochschulen . . . . .	40
5.2 Durchführung der Umfrage . . . . .	40
5.3 Tabellen . . . . .	41
5.3.1 Tabellen zu den Abbildungen . . . . .	41
5.3.2 Tabellen zur Demographie der Teilnehmenden . . . . .	47
5.4 Autoren . . . . .	51
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>53</b>



# 1 Einführung

## 1.1 Hintergrund

Deutsche Forschungseinrichtungen werden von der Bundesregierung mit Milliardenbeträgen gefördert [1]. Die Bundesregierung hat ihre Investitionen in die Wissenschaft an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, z.B. im Rahmen von Exzellenzinitiative und des Paktes für Forschung und Innovation in der Vergangenheit weiter erhöht. Die Forschungsausgaben von öffentlicher Hand und Wirtschaft erreichen damit inzwischen die in der EU vereinbarten 3% des Bruttoinlandsproduktes [2]. Damit ist Deutschland für viele Staaten Europas vorbildlich in der Finanzierung der Forschung.

Auf die Beschäftigungsverhältnisse hatte dies kaum Auswirkungen: Weder an Hochschulen noch an Forschungseinrichtungen haben die Anstrengungen des Bundes zu einer Behebung des Mangelangebots an unbefristeten Stellen geführt. Die standardisierten Befristungsanteile an den Forschungseinrichtungen sind ebenso hoch wie an den Universitäten oder sogar höher (s. Anhang, 5.1).

Der heutige wissenschaftliche Arbeitsmarkt in Deutschland ist daher geprägt von einem Mangel an unbefristeten Beschäftigungsangeboten [3]. Zu einem weit überwiegenden Anteil beruht er auf befristeter Gelegenheitsarbeit.

Diese Fehlentwicklung ist gesamtgesellschaftlich relevant. Eine akademische Ausbildung und eine Tätigkeit im Wissenschaftsbereich sind im 21. Jahrhundert längst keine „Liebhabertätigkeiten“ mehr. Im Jahr 2012 hat fast ein Drittel eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium absolviert [1]. In demselben Jahr waren rund 240.000 Personen an Universitäten und Forschungseinrichtungen als wissenschaftlich-künstlerisches Personal beschäftigt [3]. Hinzu kommen die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die an Fachhochschulen Tätigen.

Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 2014 in seinen Empfehlungen „zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ [3] die Situation aufgegriffen und Vorschläge vorgelegt, die eine Erhöhung der Anzahl an Professuren und die Einrichtung fester Stellen außerhalb der Professur umfassen. Selbst die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat am 13. Mai 2014 ähnliche Empfehlungen verabschiedet [4], nachdem sie noch wenige Jahre zuvor mit einem breiten Katalog „qualifizierender“ Tätigkeiten einen weitgehenden Freibrief für Befristungen ausgestellt hatte [5].

Wie konnte es trotz hoher Investitionen zu der ausgeprägten Fehlentwicklung auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt kommen?

Eine wesentliche Voraussetzung für das Entstehen dieser Ausnahmesituation ist die weitgehende „Deregulierung“ der Beschäftigungsbedingungen durch das Wissenschaftszeit-



## 1 Einführung

vertragsgesetz (WissZeitVG). Das Gesetz in seiner derzeitigen Form ermutigt den Arbeitgeber zu einer nahezu hemmungslosen Befristung der Beschäftigungsverhältnisse. Die praktisch einzige enthaltene Begrenzung, die sogenannte 12-Jahresregel, stellt sich dabei in den Augen vieler Betroffener weniger als Schutz denn als Verschärfung ihrer Situation dar. Denn faktisch droht durch diese Regelung erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach zwölfjähriger Tätigkeit im Dienst der Forschung fortwährend der unwiderrufliche Verlust auch noch ihres befristeten Arbeitsplatzes „per Gesetz“.

Im Jahr 2011 wurden einige Komponenten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Auftrag der Bundesregierung evaluiert [6]. Bereits dort wird darauf hingewiesen, dass „... eine sehr große Diskrepanz zwischen der Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitens und der Unsicherheit bei den beruflichen Perspektiven [besteht].“ (S. 87). Weiter heißt es dort: „... so bleibt doch zu konstatieren, dass die... Vorschriften nicht geeignet sind, die Grundlage der Entscheidung für die Wissenschaft zu verbessern.“ (S. 88). Gerade in Anbetracht des gut finanzierten deutschen Wissenschaftssystems stößt der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglichte, extrem hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch international auf wenig Verständnis [7].

Welche Auswirkungen hat der geringe Anteil unbefristeter Anstellungen?

Die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Studie „Generation 35plus“ schreibt hierzu mit Blick auf die Universitäten: „Der verschärfte Wettbewerb ... untergräbt nicht nur die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufswegs in Deutschland und die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen, sondern auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems.“ [8].

Im Jahre 2013 haben die Regierungsparteien CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vereinbart [9]. Das Anliegen der Studie „Exzellenz braucht Existenz“ ist es, Vorschläge in den Reformprozess des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einzubringen, die aus der Perspektive von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die Qualität des Wissenschaftssystems verbessern werden. Basis dieser Vorschläge ist eine eigens zu diesem Zweck im September 2014 durchgeführte Online-Studie.

### 1.2 Zur Umfrage

Gestaltet wurde die Umfrage in Reaktion auf die zahlreichen Kommentare von Unterstützerinnen und Unterstützern der Online-Petition „Perspektive statt Befristung“ sowie mit Blick auf die Bundestagsdebatte zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz [10]. Die Petition wurde innerhalb von sechs Monaten von rund 25.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt.

Mit der Studie wird die Diskussion „vom Kopf auf die Füße“ gestellt, indem die Umfrageergebnisse der wissenschaftlichen Basis im anstehenden Reformprozess eine Stimme verleihen.

Die Umfrage sammelt die Einschätzungen der Teilnehmenden zu drei Fragestellungen:

- Wie ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner jetzigen Form zu beurteilen?
- Welche Folgen hat der Mangel unbefristeter Stellen an Wissenschaftseinrichtungen?
- Wie sind verschiedene Reformvorschläge zu beurteilen?

Die bundesweite Umfrage wurde online durchgeführt. Die Teilnahme war grundsätzlich offen, durch verschiedene Maßnahmen wurde die Qualität der Befragung sichergestellt. Insgesamt haben 1.697 Personen an der Umfrage teilgenommen. Details zur Durchführung der Umfrage und demographische Angaben zu den Teilnehmenden finden sich im Anhang.



## 2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Umfrage sind im Folgenden grafisch dargestellt und erläutert. Fehlende Antworten wurden für die Berechnung der prozentualen Anteile im Allgemeinen nicht berücksichtigt. Bei einigen Fragen handelt es sich um Folgefragen zu sogenannten „Filterfragen“. Dies bedeutet, dass die Folgefragen nur gestellt wurden, wenn in einer vorherigen Frage eine bestimmte Antwortoption gewählt worden war.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung werden durch Zitate aus den rund 2.000 Kommentaren ergänzt, die im Rahmen der Petition „Perspektive statt Befristung“ abgegeben wurden. Die quantitativen Auswertungen werden so durch konkrete Beschreibungen und Bewertungen veranschaulicht und erweitert. Die ausgewählten Zitate geben jeweils mehrfach genannte Einschätzungen wieder.

### 2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen

#### 2.1.1 ...auf die Forschung

In den Kommentaren zur Online-Petition „Perspektive statt Befristung“ werden vielfach Auswirkungen hoher Befristungsanteile auf die Effektivität der Forschung thematisiert.

„Die Massenbefristung im wissenschaftlichen Sektor ist unbefriedigend [...]. Kaum hat [...] [die] Stelle [der MitarbeiterInnen (MA)] bzw. ihr Projekt begonnen, schon kreisen die Gedanke[n] um eine Anschlussstelle. Es werden Potentiale und Kapazitäten der einzelnen MA verschwendet bzw. können aufgrund der ewigen Befristungen nicht ausgeschöpft werden. Wirtschaftlich betrachtet ist dies ein Desaster.“ (*Kommentar zur Petition*)

Wenn qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Forschungseinrichtungen und Hochschulen verlassen (müssen), nachdem sie sich in Prozesse, Methoden oder die Bedienung von Geräten eingearbeitet haben, geht mit ihnen auch ihre Erfahrung verloren. Die hohe Personalfuktuation führt daher ebenfalls zu Effizienzverlusten und dazu, dass „Nachfolger [...] das Rad immer neu erfinden“ (*Kommentar zur Petition*):

„Gerade in den Naturwissenschaften stehen Millionen Euro schwere Forschungsgeräte. Es ist aber kaum Kontinuität in der Betreuung dieser Geräte gewährleistet, weil unbefristete Stellen fehlen. Es dauert in der Regel Jahre bis eine analytische Methode so eingerichtet ist, dass sie optimale Ergebnisse liefern kann. Ohne Kontinuität in der Stelle zur Betreuung solcher Einrichtungen fängt der Nachfolger wieder bei Null an: Ein völlig ineffizientes System!“ (*Kommentar zur Petition*)

## 2 Ergebnisse

Auch Forschungsthemen selbst erfordern meist eine mehrjährige Einarbeitung. Entsprechend wird fehlende Kontinuität in der Forschungsarbeit in vielen Äußerungen bemängelt:

„In der Wissenschaft erfolgreich zu sein, kann man nur, wenn die entsprechende Erfahrung vorliegt. Diese ist [...] nur bei langfristig beschäftigten Wissenschaftlern [gegeben], die durch jede Erfahrung hinzulernen und so ihre Forschung verbessern können. Riesenmengen an Daten werden nie publiziert, weil Projektmitarbeiter entlassen werden – eine unglaubliche Verschwendung und Missachtung von wissenschaftlicher Leistung.“ (*Kommentar zur Petition*)

„[...] Immer häufiger muß ich erleben, daß [...] vorhandene und in der Literatur veröffentlichte Erkenntnisse nach 10 und mehr Jahren neu ‚erfunden‘ werden [...]“ (*Kommentar zur Petition*)

Nicht nur innerhalb der aktiven Forschungsgemeinschaft werden diese Probleme gesehen. Auch das Weiterreichen von Wissen in der Lehre an den möglichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird durch die Befristungspraxis als beeinträchtigt erlebt:

„Befristete Arbeitsverträge führen zu schlechter Lehre. [...] Es macht wenig Sinn, eine Lehrveranstaltung intensiv zu planen oder zu überarbeiten, wenn man nicht davon ausgehen kann, weitere Gelegenheiten zu haben, diese durchzuführen.[...]“ (*Kommentar zur Petition*)

Die von hohen Befristungsanteilen geprägten Gegebenheiten führen in den Augen der Kommentatoren also nicht zu positivem Wettbewerb und Exzellenz, sondern werden im Gegenteil als höchst ineffektiv erlebt.

Hinzu kommt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dem Zwang ausgesetzt sind, im Rahmen der kurzen Zeitdauer einer befristeten Stelle „erfolgreich“ zu forschen, um bei der nächsten Bewerbung sichtbare Erfolge vorzuweisen oder den Drittmittelantrag für ein Folgeprojekt stellen zu können, der die eigene Stelle weiter finanziert.

Was geschieht, wenn sich das, was im Allgemeinen als Erfolg verstanden wird, nicht einstellt? Führt dies zu wissenschaftlichem Fehlverhalten? Wie schätzen die befragten Wissenschaftler selbst dies ein?

Nur 19% der Antwortenden stimmen *nicht* der Aussage zu, dass „die unsichere Beschäftigungssituation aufgrund von Befristungen [...] wissenschaftliches Fehlverhalten [fördert]“. Von denjenigen, die einen Zusammenhang zwischen Befristung und Fehlverhalten sehen, geben 41% an, Fehlverhalten aufgrund von Befristung selbst schon einmal erlebt zu haben. Am häufigsten nennen die Befragten hierbei:

- das Unterdrücken negativer oder unerwünschter Ergebnisse,

## 2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen

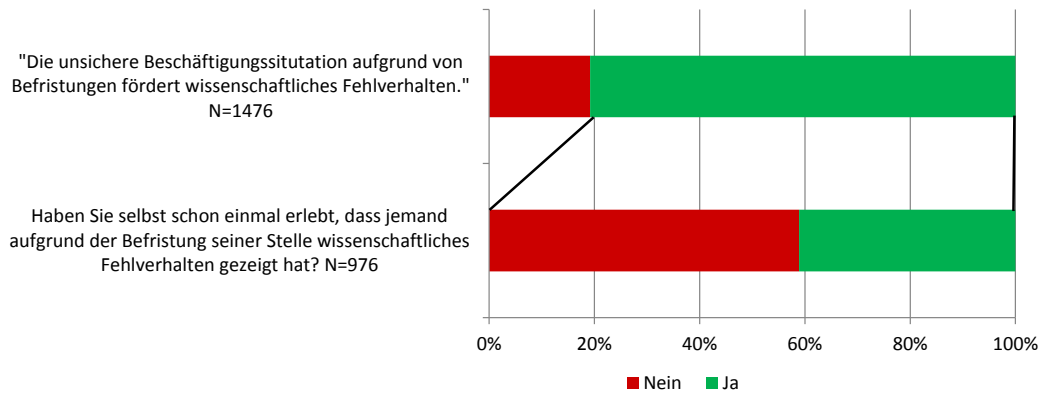


Abbildung 2.1

- die ungerechtfertigte Zuschreibung oder Übernahme wissenschaftlicher (Ko-)Autorschaften,
- die Behinderung oder Sabotage anderer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Mehr als 60 Teilnehmende (ca. 4% bezogen auf die Gesamtzahl der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer) an Hochschulen in 13 Bundesländern sowie an verschiedenen Forschungseinrichtungen geben zudem an, im Zusammenhang mit der Befristungssituation schon einmal das Fälschen von Daten oder Untersuchungsergebnissen erlebt zu haben.

Ein kausaler Zusammenhang zwischen Befristung und dem Fehlverhalten einer anderen Person kann von den Befragten im Allgemeinen nur vermutet werden. Dennoch weist das Befragungsergebnis darauf hin, dass sich in der Wahrnehmung der Teilnehmenden befristete Anstellungsverhältnisse negativ auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit auswirken, bis hin zu wissenschaftlichem Fehlverhalten.

In einem Kommentar zur Online-Petition wird hier eine Parallele zu den aktuellen Vorfällen am RIKEN-Institut in Japan gezogen [11, 12]:

## 2 Ergebnisse

„Die wissenschaftliche Ausbildung in Deutschland ist einzigartig. Deutsche Wissenschaftler werden [...] im Ausland höchst geschätzt. [...] Was aber nicht hinnehmbar ist, ist das permanente Schüren von Existenzängsten, das im schlimmsten Falle zum Verfall wissenschaftsethischer Grundsätze führt (s. die unter Druck entstandenen nicht reproduzierbaren Forschungsergebnisse am japanischen Riken-Institut).“ (*Kommentar zur Petition*)

### 2.1.2 ...auf die Forschenden

„Unser jetziger Wissenschaftsbetrieb ist weitgehend familienfeindlich. Wie soll man eine gleichberechtigte Partnerschaft führen oder gar eine Familie gründen, Wohneigentum erwerben und Investitionen für eine Altersversorgung tätigen, wenn regelmäßig mit Phasen der Arbeitslosigkeit zu rechnen ist und Ort und Zeit der nächsten Anstellung in den Sternen stehen? Das zwingt viele hervorragende Wissenschaftler in den Ausstieg oder ins karrieretechnische Abseits, sobald sich das ‚Kinderproblem‘ stellt – und das nach einer langen und teuren Ausbildung. Diese Verschwendung von Fähigkeiten und Geld kann sich keine Gesellschaft dauerhaft leisten.“ (*Kommentar zur Petition*)

Dieses und andere Zitate verdeutlichen, dass sich die Forschenden nicht nur in ihrer beruflichen Tätigkeit, sondern in hohem Maße auch in ihrer privaten Zukunftsplanung eingeschränkt sehen.

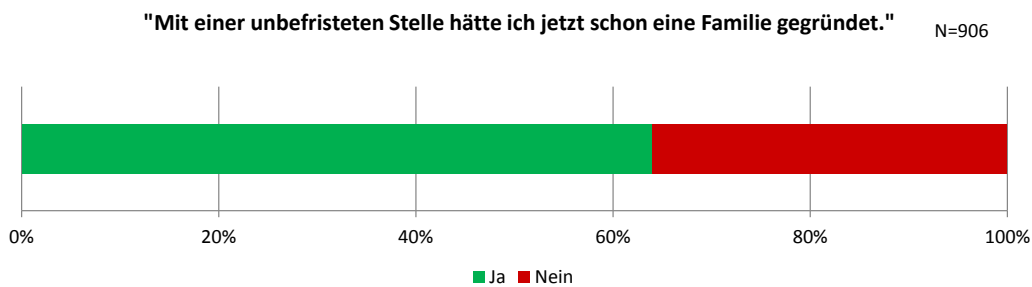


Abbildung 2.2

In der Umfrage geben 64% der Umfrage-Teilnehmerinnen und Teilnehmenden ohne Kinder an, dass sie „mit einer unbefristeten Stelle [...] jetzt schon eine Familie gegründet [hätten]“. Ist Befristung eine Form negativer Familienpolitik? Die Kommentare der Betroffenen legen diese Vermutung nahe, selbst wenn wissenschaftliche Institutionen sich ihre Familienfreundlichkeit zertifizieren lassen:

„Akademiker und besonders Akademikerinnen verzichten auf Kinder, um im harten Wettbewerb um Anstellungen mithalten zu können. Die Schaffung vernünftiger Rahmenbedingungen für Beschäftigungsverhältnisse an den wissenschaftlichen Einrichtungen ist daher dringend notwendige Familienpolitik.“ (*Kommentar zur Petition*)

Unabhängig von Kindern kann die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit das Privatleben belasten: Generell stimmen 85% der befristet Beschäftigten der Aussage zu:



## 2 Ergebnisse

„Die fortwährende Befristung meiner Stelle beeinträchtigt in erheblichem Maß unser Familienleben/unsere Ehe/unsere Partnerschaft.“

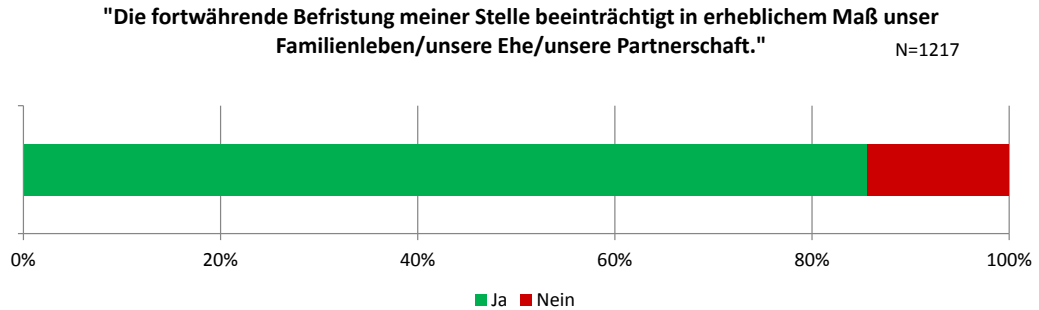


Abbildung 2.3

Dabei sind es insbesondere Existenzängste, Zukunftssorgen, das stetige „Leben auf Wanderschaft zwischen immer neuen Stellen“ und „wechselnde Abhängigkeiten“, die nicht selten zu einem kompletten und eigentlich ungewollten Bruch in der beruflichen Biographie führen:

„Alle 2-3 Jahre Land und Stadt zu wechseln zehrt auf Dauer. Der Wunsch nach Stabilität und Familie zwingt mich, der wissenschaftlichen Karriere den Rücken zu kehren.“ (*Kommentar zur Petition*)

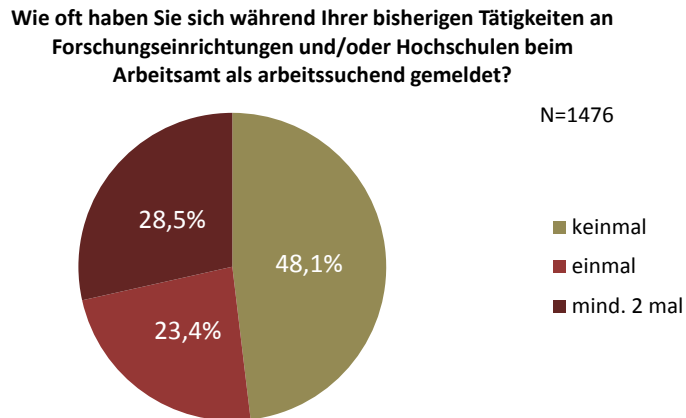


Abbildung 2.4

## 2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen

So hat sich bereits mehr als die Hälfte (52%) der Teilnehmenden an der Umfrage mindestens einmal während ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn arbeitssuchend melden müssen. Bei fast einem Drittel (29%) war dies sogar zwei Mal oder öfter der Fall.

Als weitere Verschärfung der Befristungssituation werden vielfach die Auswirkungen der sogenannten „12-Jahresregel“ empfunden:

„Seit fast 10 Jahre arbeite ich in der Wissenschaft. Durch meine beiden Kinder bekomme ich vielleicht - je nach Universität - noch jeweils 2 Jahre gutgeschrieben. Aber eine langfristige Planung über die 12+2+2 Jahre (WissZVG) hinaus ist unmöglich! Ich mache meine Arbeit gut und gerne - wie viele andere Kollegen auch - trotzdem fürchte ich mich, wie viele andere, eines Tages nicht mehr in der Wissenschaft tätig sein zu dürfen, weil eine befristete Weiterbeschäftigung wegen des WissZeitvertragsgesetz - selbst, wenn beide Seiten das gerne würden - nicht möglich ist und unbefristete Stellen eine Rarität geworden sind! [...]“ (*Kommentar zur Petition*)

Auch die Auswirkung von Befristung auf die Person der Forschenden selbst ist in der Umfrage thematisiert worden.

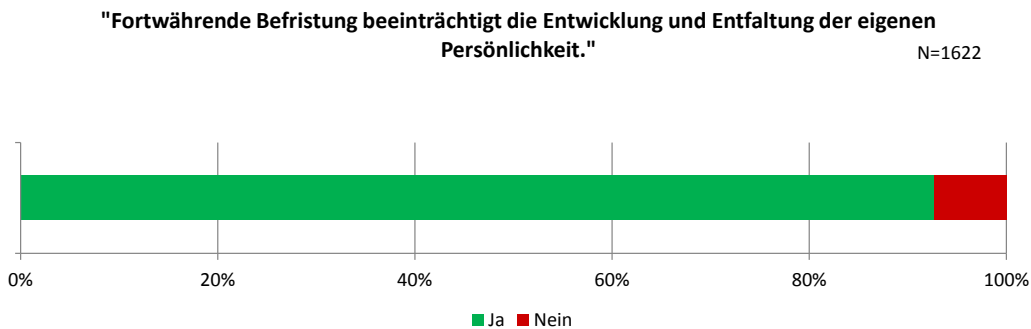


Abbildung 2.5

Hier zeigt sich, dass 93% der Antwortenden (89% aller Befragten) finden, dass fortwährende Befristung „die Entwicklung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit [beeinträchtigt]“.

Wie wird sich dieser Befund auf das Potential auswirken, die Zukunft unseres Landes zu gestalten?

### 2.1.3 ...auf den Wissenschaftsstandort Deutschland

„[...] Viele gute und motivierte Kollegen haben das Handtuch geworfen - promoviert, z.T. habilitiert ! – und entweder der Wissenschaft oder Deutschland den Rücken gekehrt!“ (*Kommentar zur Petition*)

Traumberuf „Wissenschaftler/in“ in Deutschland? Eine Absage erteilen 63% der Befragten. Sie würden diesen Beruf einem jungen Menschen am Beginn einer Laufbahn in Deutschland nicht empfehlen.

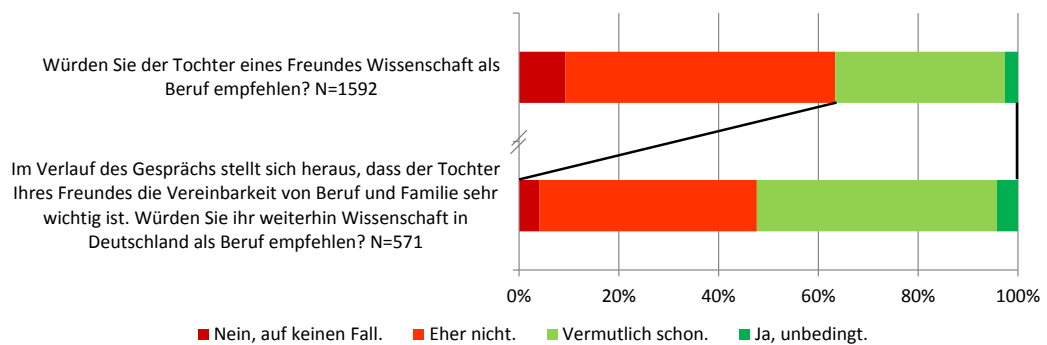


Abbildung 2.6

Nur ein äußerst geringer Anteil (3%), würde hier eine klare Empfehlung für die Wissenschaft aussprechen:

„Man kann heute kaum noch selbst exzellenten Studierenden eine wissenschaftliche Karriere empfehlen“. (*Kommentar zur Petition*)

Von denjenigen, die von dem Beruf „Wissenschaftler/in“ abraten würden, wird mit Abstand als häufigster Grund (66%) dafür aus acht Auswahlmöglichkeiten „Aussicht auf Festanstellung zu unsicher“ genannt.

Die Folgefrage geht dabei näher auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein: Wenn bei der Berufswahl dieser Gesichtspunkt besonders im Vordergrund stehen soll, rät zusätzlich fast die Hälfte (48%) derjenigen, die davor noch eine wissenschaftliche Karriere empfohlen hatten, von einer Tätigkeit im Wissenschaftsbereich ab.

Ein Unterzeichner der Petition schreibt zu der Thematik:

„Die im Petitionsentwurf genannten Gründe der Unvereinbarkeit von Familie und Arbeit sowie die latente wirtschaftliche Unsicherheit bei der mittelfristigen Lebensplanung haben mich gezwungen, dem wissenschaftlichem Betrieb und der Forschung schlechthin den Rücken zu kehren. Ich habe eine gute Ausbildung und war über 16 Jahre in der Forschung tätig. Ich bin dann

## 2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen

mal weg... Ich hoffe, dass zukünftige Wissenschaftler nicht vor einem solch drastischem Schritt stehen müssen.“ (*Kommentar zur Petition*)

Wie schätzen die Teilnehmenden die Situation an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ein?

Sowohl an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch an Hochschulen konstatiert die große Mehrheit der Antwortenden hohen oder extremen Handlungsbedarf an ihrer jeweiligen Wissenschaftseinrichtung bezüglich des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Abb. 2.7).

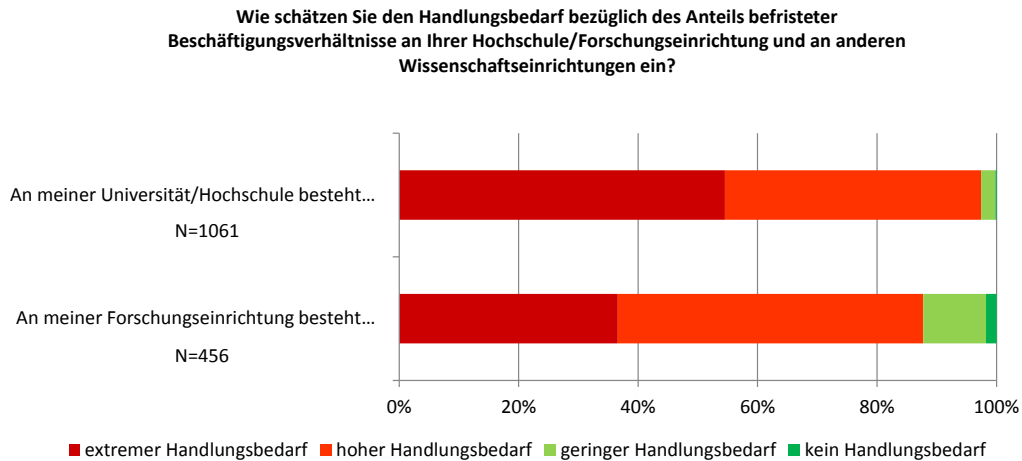


Abbildung 2.7

In einem Kommentar zur Petition wird betont:

„Deutschland steht mit diesem System wirklich allein da auf weiter Flur. Es besteht dringender Handlungsbedarf. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs müssen vernünftige Perspektiven geboten werden.“ (*Kommentar zur Petition*)

Wie wirken sich die Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen in der Wissenschaft aus? Trotz einer Vielzahl von Förderprogrammen sinkt der Frauenanteil mit zunehmender Karrierestufe im Wissenschaftssystem [3, 8].

Ein Kommentar zur Petition weist darauf hin, dass:

„Insbesondere für Frauen [...] die gängige Praxis der Stellenbefristung an Hochschulen eine große Benachteiligung dar[stellt]. Eine Familienplanung wird dadurch nicht möglich und führt oft zu einer Entscheidung zwischen Karriere und Familie statt zu einer Vereinbarkeit.“ (*Kommentar zur Petition*)

In der Umfrage sehen Dreiviertel der Antwortenden im Zusammenhang mit den durch Befristung geprägten Beschäftigungsverhältnissen eine systematische Benachteiligung

## 2 Ergebnisse

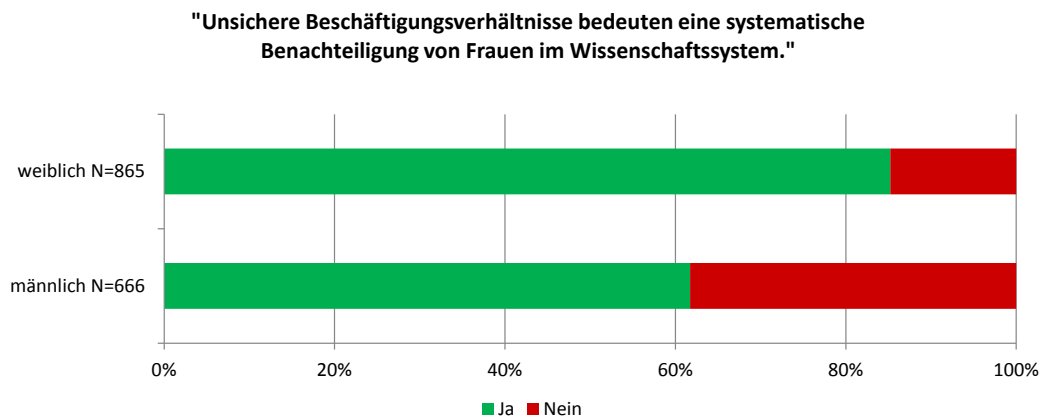


Abbildung 2.8

von Frauen im Wissenschaftssystem. Während sowohl Männer als auch Frauen dieser Aussage mehrheitlich zustimmen, nehmen die weiblichen Teilnehmenden eine systematische Benachteiligung von Frauen besonders stark wahr: Hier sind es rund 85%, die die Aussage bejahen.

Auch andere Personengruppen sehen sich durch die Auswirkungen der Befristungspolitik systematisch benachteiligt. So weist eine Teilnehmerin der Umfrage darauf hin, dass „unsichere Beschäftigungsbedingungen besonders Personen mit Behinderungen nach dem Studium von einer wissenschaftlichen Laufbahn ab[halten].“

In den Kommentaren zur Online-Petition werden weitere Auswirkungen der Befristungspolitik auf den Wissenschaftsstandort genannt, die hier nicht direkt abgefragt wurden. Dazu gehört der Verlust gerade leistungsfähiger Forscher\*innen aus dem Wissenschaftssystem Deutschland, z.B. durch Abwanderung ins Ausland:

„Warum wandern die besten Wissenschaftler\*innen aus Deutschland ab? [...] Warum investieren wir soviel in höhere Bildung, wenn am Ende so wenige, oft prekäre Jobchancen [existieren], die [die] für Promotionen gezahlten Steuergelder und die investierte Zeit kaum rechtfertigen und so viele arbeitslose/frustrierte hochqualifizierte Akademiker\*innen ihr Dasein auf dem Arbeitsmarkt fristen?“ (*Kommentar zur Petition*)

In Kommentaren aus der Auslandsperspektive heißt es:

Die Stellensituation für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist in Deutschland schon seit Jahren miserabel und treibt viele junge und exzellent ausgebildete Wissenschaftler\*innen ins Ausland. An der Universität [*Name einer englischen Universität*], an der ich seit 2007 [...] (seit 2010 unbefristet) beschäftigt bin

## 2.1 Auswirkungen des Mangels an festen Stellen

steigt die Zahl der deutschen Wissenschaftler [...] stetig. Aus Gesprächen erfahre ich, dass die Zufriedenheit mit den Forschungs- und Arbeitsbedingungen hier von der grossen Mehrheit (ich schliesse mich hier ein) sehr geschätzt wird und nur Wenige würden gerne zum Forschen zurück nach Deutschland gehen." (*Kommentar zur Petition*)

„Dauer-Befristung in der Wissenschaft ist eines der gesellschaftlichen Hauptprobleme in Deutschland. [...] Nach Abschluss meiner Promotion wurde ich trotz sehr guter Leistungen immer wieder nur befristet beschäftigt [...]. Inzwischen bin ich in die USA ausgewandert und dort Professor. [...]"

„Für viele Wissenschaftler ist leider derzeit die Entscheidung für ihren Beruf nahezu gleichbedeutend mit einer Entscheidung für ein Leben im Ausland. Ich bin Wissenschaftlerin und lebe und arbeite derzeit in Australien, gemeinsam mit vielen anderen deutschen Kollegen." (*Kommentar zur Petition*)

„Ich bin als Wissenschaftler nach China ausgewandert, nachdem ich mich in Deutschland von einem Zeitvertrag zum nächsten durchhangeln musste. Jetzt habe ich endlich eine feste Stelle, habe geheiratet und eine Wohnung gekauft." (*Kommentar zur Petition*)

Dabei werden in den Kommentaren mittel- und langfristige Konsequenzen auch für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands gesehen:

„Wissenschaft ist Zukunft für [den] Wirtschaftsstandort Deutschland." (*Kommentar zur Petition*)

## 2.2 Einschätzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

In der allgemeinen Debatte wird oftmals als selbstverständlich vorausgesetzt, dass sich an die Promotion eine weitere Qualifizierungsphase („Qualifizierungsphase II“, vgl. z.B. [13]) anschließt, die eine weitere Befristung rechtfertigt. Die Struktur der „12-Jahresregel“ im derzeitigen Wissenschaftszeitvertragsgesetz spiegelt diese Vorstellung wider.

Ist aus Sicht der im Wissenschaftssystem Tätigen eine generelle Befristung über die Promotion hinaus berechtigt?

Ein Unterstützer der Petition schreibt:

„Die Qualifizierung jüngster Wissenschaftler [...] zur Promotion darf nicht als Scheinargument für Massenbefristung herhalten.“ (*Kommentar zur Petition*)

Eine deutliche Mehrheit (87%) der an der Umfrage teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lehnt die Vorstellung ab, dass über die Promotion hinaus eine Befristung gerechtfertigt sei.

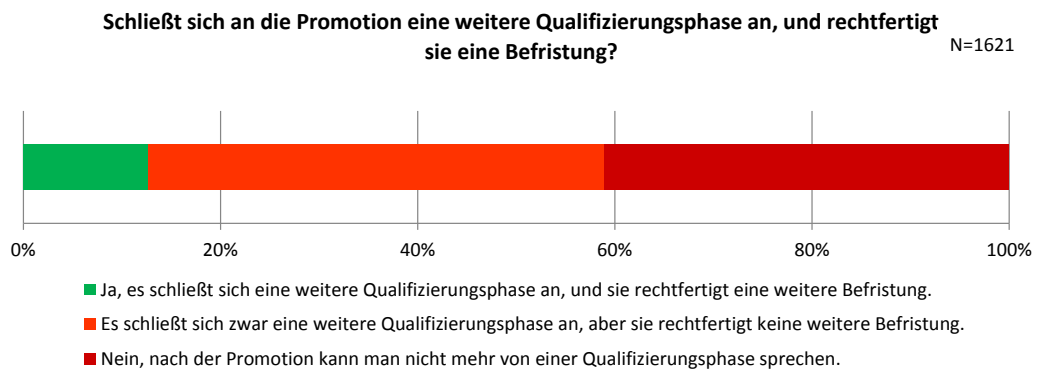


Abbildung 2.9

Selbst unter denjenigen, die nach der Promotion von einer weiteren Qualifizierung sprechen, widersprechen 78% der Argumentation, dass dies eine weitere Befristung rechtfertige.

Wie wird das derzeitige Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeschätzt?

Mit großer Mehrheit (98%) verneinen die Antwortenden die der politischen Debatte entnommenen Aussage, dass sich die gesetzlichen Befristungsregeln grundsätzlich bewährt hätten. In gleicher Weise (98%) wird der These widersprochen, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz führe zur Bestengewinnung. Auch der Vermutung, das Gesetz stoße auf hohe Akzeptanz, widersprechen fast alle Betroffenen (98%). Dagegen sehen

## 2.2 Einschätzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

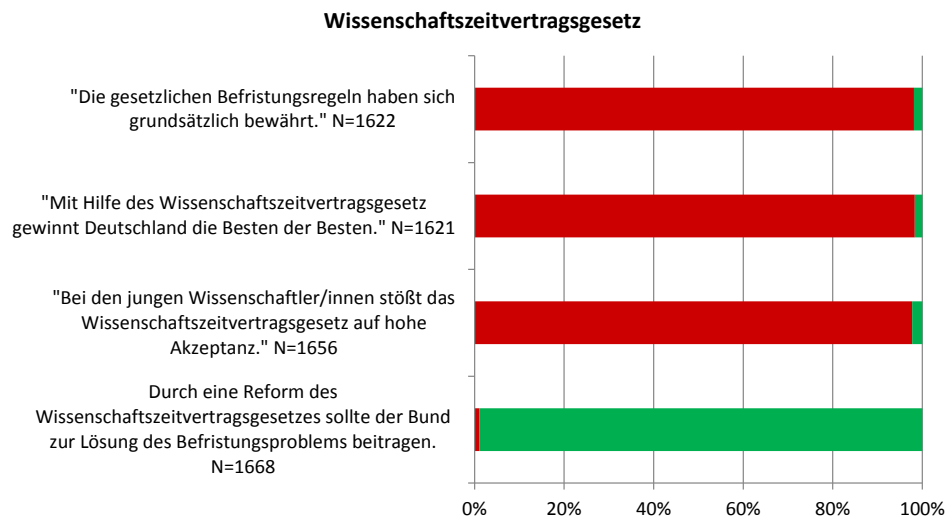


Abbildung 2.10

99% der Antwortenden die Bundespolitik in der Pflicht, durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zur Lösung des Befristungsproblems beizutragen.

In einem Kommentar heißt es:

„Es ist ganz einfach sozial völlig unhaltbar, zu welchen ‚Lösungen‘ der Strukturprobleme der deutschen Universitätslandschaft Bund und Länder gekommen sind. Hier ist der Staat als indirekter Arbeitgeber eindeutig in der Pflicht!“ (*Kommentar zur Petition*)



## 2.3 Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

„Die Vorgänger des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sind einmal geschaffen worden, um Wissenschaftlern eine andauernde Beschäftigung nur auf Zeitverträgen zu ersparen, d.h. sie - wenn geeignet - permanent zu beschäftigen. [...]“ (*Kommentar zur Petition*)

Wie sollte das Wissenschaftszeitvertragsgesetz reformiert werden? Wird beispielsweise die bloße Regelung der Laufzeiten befristeter Verträge als Lösung des Befristungsproblems gesehen?

In der Umfrage wurden die Teilnehmenden um eine Bewertung verschiedener Reformvorschläge gebeten. Quellen waren dabei Aussagen und Vorschläge aus der politischen Debatte, Kommentare zur Online-Petition und Vorschläge von Seiten des Wissenschaftsrates.

Wie ist die Situation bezüglich der Vertragslaufzeit unter den Teilnehmenden?

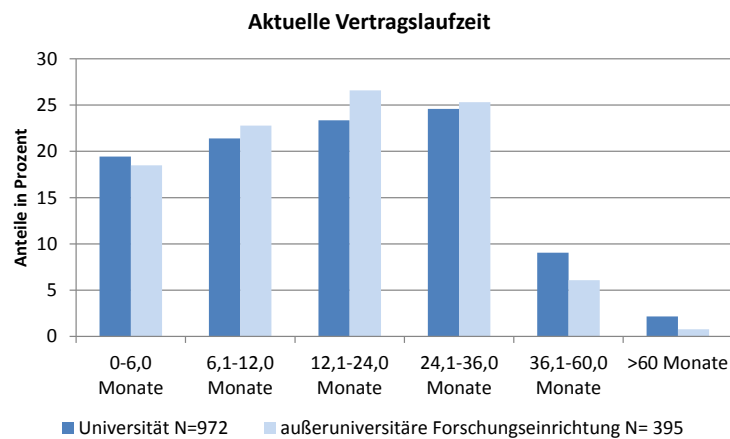


Abbildung 2.11

Zahlreiche Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer sind von einer kurzen Laufzeit ihres Vertrages oder ihrer Vertragsverlängerung betroffen. Unter den Antwortenden haben etwa 40% einen Vertrag mit einer Laufzeit von 12 Monaten oder weniger. Dabei gibt es kaum einen Unterschied zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Tatsächlich wird das Problem kurzer Laufzeiten auch in den Kommentaren zur Online-Petition vielfach thematisiert:

„Ich habe immer nur 1 Jahresverträge als Wissenschaftler (Max-Planck-Gesellschaft), bin verheiratet und habe ein 15 Monate altes Kind - WIE kann man mit solchen beruflichen Aussichten sein Leben/Familie planen!?! [...]“ (*Kommentar zur Petition*)

### 2.3 Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

„Ich kenne selbst die Unsicherheiten befristeter Anstellungen. In 18 Jahren hatte ich Arbeitsverträge mit einer durchschnittlichen Länge von 9 Monaten. Das hat negative Auswirkungen auf Kontinuität, Leistungsfähigkeit und Gesundheit.“ (*Kommentar zur Petition*)

Wie bewerten die Teilnehmenden der Umfrage den Vorschlag zur Einführung einer Mindestlaufzeit?

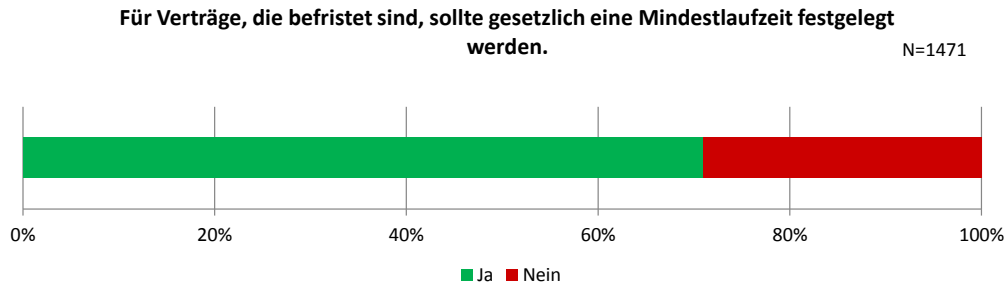


Abbildung 2.12

Etwas mehr als zwei Drittel der befragten Wissenschaftler (71% der Antwortenden) sprechen sich für eine gesetzliche Mindestlaufzeit von befristeten Verträgen aus (Abb. 2.12).

In Hinblick auf sinnvolle Mindestlaufzeiten ergab sich dabei folgendes Bild: Sowohl für

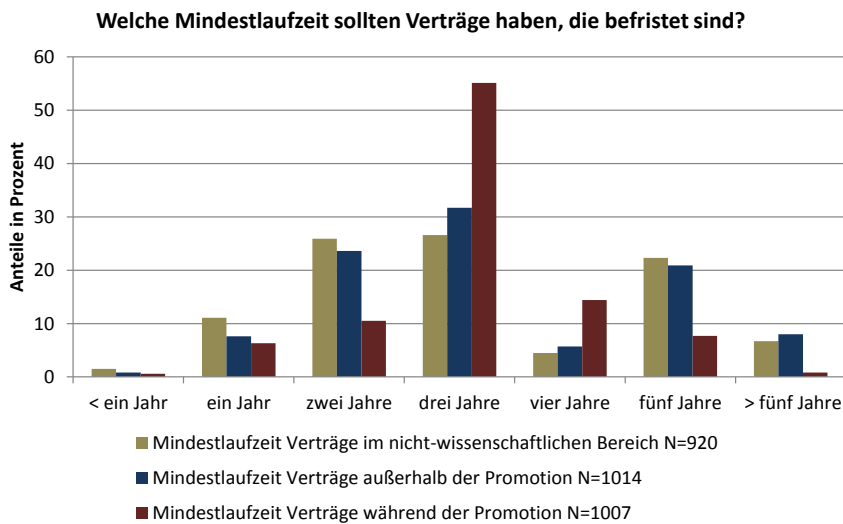


Abbildung 2.13

## 2 Ergebnisse

Doktoranden als auch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb der Promotionsphase und für das nicht-wissenschaftliche Personal wird eine gesetzliche Mindestlaufzeit von drei Jahren (Median) als sinnvoll angesehen.

Gleichzeitig lehnt jedoch knapp ein Drittel der Antwortenden (29%) eine generelle Mindestlaufzeit explizit ab. Einen Hinweis auf den Grund für die ablehnende Haltung gibt Abb. 2.14: Während eine Mehrheit der Aussage widerspricht, dass es Wissenschaft-

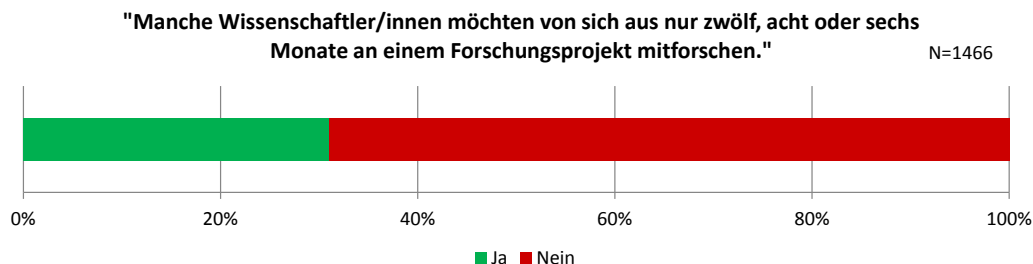


Abbildung 2.14

lerinnen und Wissenschaftler gebe, die von sich aus nur 12 Monate oder weniger an einem Projekt mitforschen wollten, stimmt etwa ein Drittel der Antwortenden (31%) dieser Aussage zu.

Die „zweispältige“ Beantwortung der Fragen liefert einen Hinweis darauf, dass die Einführung einer Mindestlaufzeit einerseits mehrheitlich begrüßt wird, dass aber gleichzeitig die Betrachtung von Ausnahmefällen eine Rolle spielt. Die bloße Regelung der Laufzeiten wird zudem offenbar nicht als generelle Lösung des Befristungsproblems gesehen.

Nach ihrer Einschätzung des Effekts verschiedener Reformvorschläge gefragt, ergibt sich aus den Antworten ein differenziertes Bild (Abb. 2.15).

Die größten Effekte auf die Qualität und Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems hätte nach Aussage der Teilnehmenden eine bessere Finanzierung der Wissenschaftseinrichtungen bei gleichzeitiger Änderung der Befristungsgesetze.

Für am wenigsten aussichtsreich halten die Teilnehmenden dagegen die alleinige Verbesserung der Finanzierung *ohne* Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie eine stärkere personelle Trennung zwischen Forschung und Lehre. Für beide Szenarien erwartet über die Hälfte der Teilnehmenden keine positiven Auswirkungen auf die Attraktivität und Qualität des deutschen Wissenschaftssystems.

Der eher allgemein gehaltene Vorschlag des Wissenschaftsrates für mehr unbefristete Stellen im Mittelbau findet große Zustimmung. Hierbei befürworten zudem über 90% der Teilnehmenden die Schaffung von mehr *tenure track*-Stellen, d.h. Stellen, deren Entfristung eine Evaluation vorausgeht. Mit Blick auf Professuren spricht sich die große

## 2.3 Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

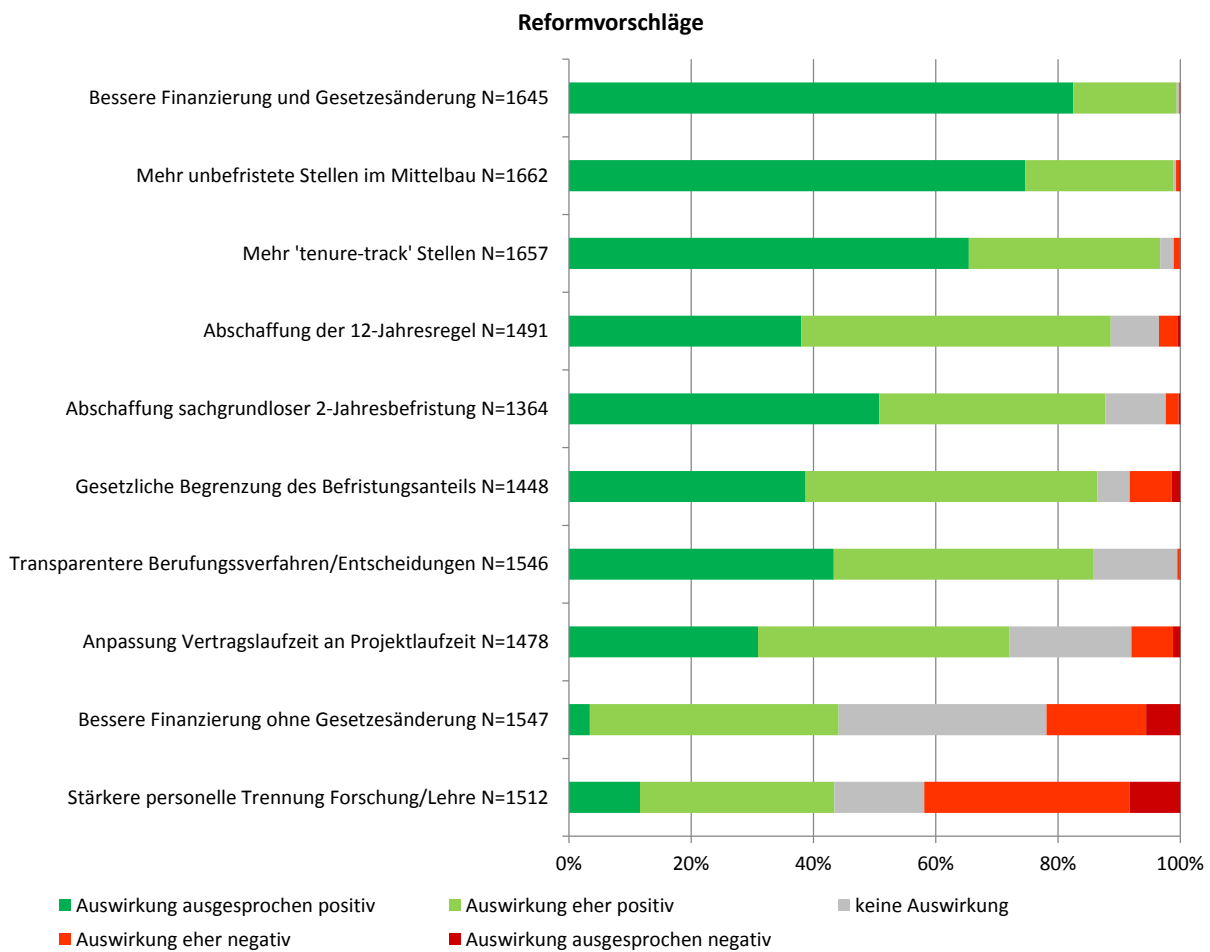


Abbildung 2.15

Mehrheit (85%) für transparentere Berufungsverfahren und -entscheidungen aus. Von der sachgrundlosen 2-Jahresbefristung (Teilzeit- und Befristungsgesetz) sind insbesondere die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen. Auch hier erwartet die große Mehrheit der Antwortenden (88%) von einer Abschaffung positive Impulse.

Wie beurteilen die Teilnehmenden konkrete Vorschläge zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes?

Bezüglich der Laufzeiten wiederholt sich das Bild, das sich aus anderen Fragen ergibt: So erwarten 72% eine positive Auswirkung, während ein Fünftel der Antwortenden von dieser Maßnahme keine Auswirkung auf die Attraktivität und Qualität des Wissenschaftssystems erwartet. Dies deutet wiederum darauf hin, dass das *drängende* Problem

## 2 Ergebnisse

der Vertragslaufzeiten mehrheitlich als wichtig, aber gleichzeitig eher als Teilaspekt des *dringenden* Befristungsproblems gesehen wird.

„Die [...] vollkommen überflüssige sog. 12-Jahres-Regelung, die der ebenso sinnfreien sog. 5-Jahres-Regelung gefolgt ist, sollte [...] abgeschafft werden.“  
(*Kommentar zur Petition*)

„Es ist ein seltsamer Umstand, dass die Politik von Unternehmen und Konzernen strenge Mindeststandards für die Rechte der Angestellten einfordert, gleichzeitig aber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als flexible Arbeitsmasse ansieht, die je nach Bedarf für ein paar Jahre mehr oder weniger angestellt werden kann, um sie dann wieder problemlos wegschicken zu können. [...] Es muss ein Ende der Dauerbefristungen geben.[...]“  
(*Kommentar zur Petition*)

In der Umfrage erwarten die Antwortenden mit deutlicher Mehrheit (89% bzw. 87%) von einer Abschaffung der personenbezogenen 12-Jahresregel und der Einführung einer gesetzlichen Begrenzung des Befristungsanteils an den Wissenschaftseinrichtungen einen positiven Effekt auf die Attraktivität und Qualität des deutschen Wissenschaftssystems.

### 3 Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Studie „Generation 35plus“ [8] hatte anhand von Interviews wesentliche Auswirkungen des Mangels an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen offengelegt. Besonders betont wurde dort die zerstörerische Kraft eines extrem verschärften Wettbewerbs um die Mangelware „unbefristetes Beschäftigungsverhältnis“.

Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage, wie auch die Kommentare zur Online-Petition „Perspektive statt Befristung“ bestätigen die Ergebnisse der Studie und gehen noch darüber hinaus.

Viele der in der Umfrage thematisierten Nachteile sind als direkte Folge befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Aussicht auf Entfristung anzusehen.

Die Teilnehmer und insbesondere die Teilnehmerinnen der Umfrage vertreten die Ansicht, dass die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse Frauen systematisch benachteiligen. Ebenso negativ wirken sich nach ihrer Erfahrung die befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf das Familienleben oder die Realisierung eines Kinderwunsches aus.

Nach Einschätzung der Umfrageteilnehmer wirkt sich der hohe Befristungsanteil darüber hinaus strukturell negativ auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit aus.

Der Mangel an unbefristeten Arbeitsmöglichkeiten bedroht dabei neben der Qualität des Wissenschaftsstandorts Deutschland auch seine Attraktivität.

In den Kommentaren zur Online-Petition wird vielfach vermutet, dass viele hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem deutschen Wissenschaftssystem ausscheiden, indem sie entweder die Wissenschaft oder Deutschland verlassen. Rund 5% der UnterzeichnerInnen wie auch der Teilnehmenden an der Umfrage sind zur Zeit im Ausland tätig. In den Kommentaren zur Petition klingt dabei sowohl die Erleichterung an, es „ins Ausland geschafft“ zu haben, wie auch die Hoffnung auf eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen in Deutschland, so dass eine Rückkehr sinnvoll sei.

Wo ein Großteil des Potentials durch eine gesetzlich geförderte Fehlentwicklung der Beschäftigungsstruktur „ausgebremst“ wird, kann sich das Potential der Wissensgesellschaft in Deutschland ebenso wenig entfalten wie das der einzelnen Forschenden. Die Teilnehmenden fordern nahezu einstimmig die Bundespolitik auf, durch eine Reform des Gesetzes zur Lösung der Befristungsproblematik beizutragen.

Im November 2014 hat sich der Deutsche Bundestag für eine Aufhebung des Kooperationsverbots ausgesprochen, um so dem Bund eine dauerhafte Unterstützung der

### 3 Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

Hochschulen zu ermöglichen.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben in den vergangenen Jahren mit ihrer Personalpolitik unter Beweis gestellt, dass Bundesgelder alleine nicht ausreichen, um die Fehlentwicklung des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes zu verhindern oder zu beheben. Konsequenterweise fordern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage, dass die Wissenschaftseinrichtungen nicht nur gefördert, sondern durch eine Gesetzesänderung auch gefordert werden sollen.

Wie könnte die Gesetzesänderung aussehen?

Ein vorliegender Vorschlag zur Reform des Gesetzes ist die Einführung von Mindestlaufzeiten für befristete Verträge. Aus dem Antwortverhalten der Teilnehmenden wird deutlich, dass dies zwar von einer Mehrheit befürwortet, jedoch nicht als Lösung des Befristungsproblems gesehen wird. Tatsächlich gibt es hier einen Konflikt zwischen Verbindlichkeit und Flexibilität, der bei einer Regelung berücksichtigt werden sollte.

Von den Befürwortern einer Mindestlaufzeit werden für alle Personalkategorien einheitlich drei Jahre oder mehr als Mindestlaufzeit für sinnvoll erachtet. Dies geht über die bisher in der Politik diskutierten Mindestlaufzeiten hinaus.

Mit sehr deutlicher Mehrheit sprechen sich die Teilnehmenden zudem konkret für die Abschaffung der sogenannten „12-Jahresregel“ im derzeitigen Wissenschaftszeitvertragsgesetz aus, bei einer gleichzeitigen gesetzlichen Begrenzung des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse an den Wissenschaftseinrichtungen. Dabei machen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer deutlich, dass es ihnen nicht um eine „blinde“ Entfristung geht. Mit großer Mehrheit befürworten sie neben der Schaffung von mehr unbefristeten Stellen im Mittelbau eine der Entfristung vorangehende Evaluierung (z.B. im Sinne eines ‚tenure track‘) und sprechen sich daneben für eine höhere Transparenz bei Berufungsverfahren und -entscheidungen aus.

Im Jahr 2015 wird das Wissenschaftszeitvertragsgesetz voraussichtlich reformiert. Ein wesentliches Ziel muss dabei sein, die durch das bisherige Gesetz ermöglichte Fehlentwicklung des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes einzudämmen und zu korrigieren: Nur so kann sich das Potential des gut finanzierten deutschen Wissenschaftssystems mit seinen hervorragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern langfristig entfalten.







## 4 Gedanken zur Reform

Ausgehend von den Ergebnissen der Studie lassen sich Aspekte einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ableiten. Hierzu sind im Folgenden einige Gedanken zusammengestellt.

### 4.1 Abschaffung der „12-Jahres-Regel“ und Begrenzung des Befristungsanteils

Mit übergroßer Mehrheit sprechen sich die Teilnehmenden der Umfrage für eine Streichung der 12-Jahres-Regel aus sowie für eine Begrenzung des Befristungsanteils.

Die Begrenzung der individuellen Höchstbefristungsdauer hat sich aus Sicht der Teilnehmenden nicht bewährt. Statt ihrer könnte eine einrichtungsbezogene Höchstgrenze des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse festgelegt werden. Eine solche Regelung hat den Vorteil, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Beschäftigungsverhältnisse flexibel und ohne Automatismen gestalten können – innerhalb eines verbindlich, d.h. gesetzlich vorgegebenen Rahmens, der den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse begrenzt.

Da die Befristung während der Promotionsphase im Allgemeinen nicht problematisiert wird, sollte sich die Begrenzung des Befristungsanteils für das wissenschaftliche Personal auf das nicht-promovierende Personal beziehen.

Dabei sollte der Befristungsanteil individuell für die verschiedenen Personalkategorien gelten, d.h. für wissenschaftliches Personal (außerhalb der Promotion), nicht-wissenschaftliches Personal (außerhalb der Verwaltung) und Verwaltungspersonal. Damit wird sichergestellt, dass nicht einfach die Befristungsanteile verschiedener Personalkategorien gegeneinander aufgerechnet werden.

Eine mögliche Grenze des Befristungsanteils für das wissenschaftliche Personal außerhalb der Promotion könnte bei den in der Petition „Perspektive statt Befristung“ vorgeschlagenen 30% liegen, also bei ungefähr einem Drittel.

Bei der Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse sollte berücksichtigt werden, dass eine geeignete Personalauswahl erfolgen sollte, und dass eine möglichst breite Altersverteilung erzielt wird. Ein Negativbeispiel der Vergangenheit wäre hier vielleicht die „schlagartige“ Einstellung eines großen Kontingents während der Hochschulexpansion. Eine breite Altersverteilung könnte dagegen sicherstellen, dass langfristig ein ständiges Angebot an unbefristeten Stellen besteht.

Daher könnte es sinnvoll sein, den Wissenschaftseinrichtungen während einer Übergangszeit eine gleitende Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse bis zum Er-

reichen des Zielwertes zu ermöglichen. Hierfür könnte in einer Übergangsregelung eine jährliche Mindeststeigerung dieses Anteils um einen gewissen Prozentsatz der jeweiligen Personalkategorie festgelegt werden. Dabei sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Änderung der Anteile nicht durch den Abbau von Stellen geschieht.

## 4.2 Mindestlaufzeit

Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden spricht sich für die Einführung einer Mindestlaufzeit befristeter Verträge aus. Als Mindestlaufzeit wird ein Zeitraum von drei Jahren vorgeschlagen. Gleichzeitig weist ein deutlicher Anteil auf die Bedeutung von Ausnahmefällen hin.

Dieses Spannungsfeld von Verbindlichkeit und Flexibilität sollte bei der Gestaltung der Gesetzesreform berücksichtigt werden.

Das könnte dadurch realisiert werden, dass eine Mindestlaufzeit festgelegt wird, die für den deutlich überwiegenden Anteil der befristet Beschäftigten jeder Personalkategorie gilt. In Anlehnung an das Antwortverhalten der Teilnehmenden könnte dieser Anteil beispielsweise bei 75% liegen. Außerhalb dieses Anteils könnte die Laufzeit flexibel festgelegt werden.

Hierbei wäre es sinnvoll, für das wissenschaftliche Personal drei verschiedene Fälle zu unterscheiden:

Während der Promotion sollte die Länge des ersten Vertrages grundsätzlich der Mindestlaufzeit entsprechen, vgl. a. Abb. 2.13. Danach könnte sich zur Fertigstellung der Promotion beispielsweise ein begrenzter Zeitraum anschließen, in dem Verträge mit einer kürzeren Laufzeit abgeschlossen werden können. Dieser Zeitraum sollte nicht bei der Berechnung des Anteils von Verträgen mit einer Laufzeit unterhalb der Mindestlaufzeit berücksichtigt werden.

Die Begrenzung dieses Zeitraums könnte dazu dienen, in Verbindung mit der Mindestlaufzeit den zeitlichen Rahmen der Promotionsphase vorzugeben. Dieser Anschlusszeitraum könnte beispielsweise 18 Monate betragen. Unmittelbar nach Abschluss der Promotion könnte sich auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nochmal ein begrenzter Zeitraum, z.B. sechs Monate, für die Stellensuche anschließen. In diesem Zeitraum könnten ebenfalls Verträge mit einer kürzeren Laufzeit möglich sein, ohne in der Berechnung des Anteils von Verträgen mit kürzerer Laufzeit berücksichtigt zu werden.

Außerhalb der Promotion könnte auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine Abweichung von der Mindestlaufzeit möglich sein, soweit die Grenze für den Anteil an Verträgen mit einer Laufzeit unterhalb der Mindestlaufzeit eingehalten wird. Eine Beteiligung der Personalvertretung sollte dabei sicherstellen, dass der Antrag freiwillig erfolgt.

Für die Einstellung von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sollte bei Zustimmung der Personalrats ebenfalls eine Abweichung von der Mindestlaufzeit möglich

sein. Diese Verträge sollten dabei ebenfalls voll für die Berechnung des Anteils von Verträgen mit kürzerer Laufzeit berücksichtigt werden, um eine Umgehung der Regelungen durch die Einstellung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern zu vermeiden.

Die Verlängerung von Verträgen sollte dabei bezüglich der Mindestlaufzeit wie der Abschluss eines neuen Vertrages behandelt werden. So würde vermieden, dass dem Sinn der Festlegung einer Mindestlaufzeit dadurch widersprochen wird, dass bestehende Verträge immer „stückchenweise“ kurzzeitig und kurzfristig verlängert werden.

Allerdings könnte es sinnvoll sein, dass sich die „Laufzeit“ hier auf den Zeitraum zwischen dem Datum bezieht, an dem während eines laufenden Vertrages die Verlängerung schriftlich vereinbart wurde und dem Datum, an dem der verlängerte Vertrag ausläuft.

### **4.3 Offenlegungspflicht**

Um die Einhaltung der Regelungen transparent zu machen, erscheint zusätzlich eine Offenlegungspflicht sinnvoll. So könnte jede Wissenschaftseinrichtung verpflichtet werden, mindestens einmal jährlich - sowie auf Anfrage der Personalvertretung jederzeit - Fallzahl und Anteil der befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse und der Laufzeiten befristeter Verträge offenzulegen. Es würde sich anbieten, dass dies getrennt nach den genannten Personalkategorien erfolgt.



## 5 Anhang

### 5.1 Befristungsanteile an Forschungseinrichtungen und Universitäten

Entgegen einer gängigen Meinung [10] ist die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht besser als an den Universitäten und Hochschulen. Die irrtümliche Annahme beruht auf zwei Ungenauigkeiten bei der Angabe von Befristungsanteilen: der fehlenden Berücksichtigung der unterschiedlichen Anteile der Promovierenden am Gesamtpersonal sowie der Vernachlässigung der Professoren bei der Berechnung von Befristungsanteilen.

Die relevanten Angaben zur Abschätzung der Beschäftigungssituation sind in Tabelle 5.1 zusammengestellt: Der jeweilige Anteil der Promovierenden (Qualifizierungsphase) am wissenschaftlichen Gesamtpersonal, die Befristungsanteile des wissenschaftlichen Gesamtpersonals zunächst ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Promovendenanteile, sowie die standardisierten Befristungsanteile des wissenschaftlichen Gesamtpersonals, bezogen auf einen *einheitlichen* Promovendenanteil von 50% am wissenschaftlichen Gesamtpersonal.

Die Datenlage zur Beschäftigungssituation an den Forschungseinrichtungen erfordert eine Kombination von Angaben aus verschiedenen Quellen. Hier wurden Daten aus den Jahren 2010/2011 verwendet, da zur Zeit noch keine aktuelleren Daten verfügbar sind [14]. Es ist nicht wahrscheinlich, dass es in den Jahren 2011-2013 eine signifikante Verbesserung der Situation gab.

Die Anteile der Promovierenden unterscheiden sich stark zwischen den Wissenschaftseinrichtungen. Promovierende sind quasi „per Definition“ befristet beschäftigt, was üblicherweise nicht Gegenstand der Debatte ist. Daher verzerren die unterschiedlichen Promovendenanteile die oftmals angegebenen Anteile befristeter Beschäftigung. Aus den korrekt standardisierten Befristungsanteilen (Tab. 5.1) ergibt sich, dass die Situation an den Forschungseinrichtungen sich nicht positiv von der an den Universitäten unterscheidet.

Ein Beispiel sind die Angaben zur Helmholtz-Gemeinschaft. Aufgrund des relativ geringen Anteils von Promovierenden am wissenschaftlichen Gesamtpersonal ergibt sich als Durchschnittswert ein scheinbar leicht geringerer Befristungsanteil von 63%. Solche Angaben, die lediglich verschiedene Anteile von Doktoranden an Universitäten und den einzelnen Forschungsorganisationen widerspiegeln, sind für einen Vergleich jedoch ungeeignet. Für einen sinnvollen Vergleich müssen sie auf einen einheitlichen Doktorandenanteil bezogen (standardisiert) werden. Hier zeigt sich, dass der standardisierte Befris-

Tabelle 5.1

Organisation	standardisierter Befristungsanteil	Doktorandenanteil	nicht-standardisierter Befristungsanteil
Universitäten Hochschulen	<b>68,5%... (73,0%)</b>	58% (51%)	73,5%
Helmholtz- Gemeinschaft	<b>70,5% (74%)</b>	37,5% (28,5%)	63,0%
Fraunhofer- Gesellschaft	<b>81%</b>	25%	71%
Max-Planck- Gesellschaft	<b>71,5%</b>	51%	72%
Leibniz- Gemeinschaft	<b>80%</b>	26%	70%

Befristungsanteile des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Forschungseinrichtungen (gerundet auf 0,5%). Die Daten bzw. Abschätzungen wurden aus verschiedenen Quellen zusammengestellt/berechnet, s. u.. Die in Klammern bzw. kursiv angegebenen Werte beziehen sich auf die in [6, 13] genannten „Vertragsfälle“. Alle Angaben beziehen sich auf das wissenschaftliche Gesamtpersonal.

tungsanteil der Helmholtz-Gemeinschaft mit 70,5%...74% (s. Abschnitt 5.1.1) ebenso hoch (oder höher) ist, wie der der Universitäten.

Während die Befristungssituation bei der Helmholtz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft „nur“ ähnlich schlecht ist wie an den Hochschulen, zeigen die standardisierten Befristungsanteile, dass die Situation insbesondere in der Fraunhofergesellschaft und der Leibnizgemeinschaft sogar noch dramatischer ist. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen stellen neben den Universitäten also keineswegs ein „Paradies nebenan“ [15] dar.

Neben der Abschätzung von Durchschnittswerten darf nicht vergessen werden, dass der Befristungsanteil im Einzelfall noch deutlich höher liegen kann [16], mit Befristungsanteilen von bis zu 80% selbst völlig ohne Berücksichtigung der Promovierenden wie am Max-Delbrück Centrum für molekulare Medizin (Helmholtz-Gemeinschaft) [17]. Der Jahresbericht selbst des Zentrums, dem die Angabe entnommen wurde, ist dabei eine Ausnahme und vorbildlich, indem er die Befristungen überhaupt auflistet.

### 5.1.1 Berechnung: Forschungseinrichtungen

Für die Forschungseinrichtungen ergibt sich die Gesamtzahl  $N_G$  der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für 2011 aus [3], Tabelle 7:

- Fraunhofer-Gesellschaft:  $N_G^F = 7534$ ,

## 5.1 Befristungsanteile an Forschungseinrichtungen und Universitäten

- Helmholtz-Gemeinschaft:  $N_G^H = 14204$ ,
- Max-Planck-Gesellschaft:  $N_G^M = 10294$ ,
- Leibniz-Gemeinschaft:  $N_G^L = 11700$ .

Die Befristungsanteile  $k_B$  (Stand 2010) sind gemäß [18], S. 7 (gerundet auf ganze Prozentwerte):

- Fraunhofer-Gesellschaft:  $k_B^F = 0,71$ ,
- Helmholtz-Gemeinschaft:  $k_B^H = 0,63$ ,
- Max-Planck-Gesellschaft:  $k_B^M = 0,72$ ,
- Leibniz-Gemeinschaft:  $k_B^L = 0,70$ .

Die Zahl der Doktoranden  $N_D$  (Stand 2010) beträgt laut [19, 21]:

- Fraunhofer-Gesellschaft:  $N_D^F = 1883$ ,
- Helmholtz-Gemeinschaft:  $N_D^H = 5320$ ,
- Max-Planck-Gesellschaft:  $N_D^M = 5259$ ,
- Leibniz-Gemeinschaft:  $N_D^L = 3063$ .

Der Doktorandenanteil  $k_D$  am Gesamtpersonal ergibt sich jeweils als:

$$k_D = \frac{N_D}{N_G}. \quad (5.1)$$

Für einen Doktorandenanteil von 50% müssen  $n$  Doktoranden hinzugefügt bzw. abgezogen werden:

$$k'_D = \frac{N_D \pm n}{N_G \pm n} = 0,5. \quad (5.2)$$



Daraus folgt:

$$n = \pm(N_G - 2N_D). \quad (5.3)$$

Die entsprechenden standardisierten Befristungsanteile  $k_{B,D=0,5}$  (erste Spalte der Tabelle) ergeben sich dann als:

$$k_{B,D=0,5} = \frac{k_B N_G \pm n}{N_G \pm n}. \quad (5.4)$$

Für die in Klammern angegebenen Werte wurden die Angaben aus [13], Abbildung („Tabelle“) 4 herangezogen. Dort ist der Prozentsatz unter den befristeten Arbeitsverträge angegeben, der sich auf die Befristung vor der Promotion nach WissZeitVG stützt (45,1% der befristeten Verträge). Die Werte werden mit den Angaben in [6] verglichen, die sich auf alle Vertragsfälle während eines Jahres beziehen, d.h. je nach Laufzeit können pro Person mehrere Verträge eingehen. Schätzt man hieraus den Anteil der Promovierenden ab, ergibt sich der Doktorandenanteil am Gesamtpersonal  $k_D^H$  zu  $k_D = 0,45 \times 0,63 = 0,284$ , d.h. 28,5% bei Rundung auf halbe Prozentpunkte.

### 5.1.2 Berechnung: Hochschulen

Die Zahlen zum wissenschaftlichen Gesamtpersonal ( $N_G^U = 194142$ ) und dem Befristungsanteil an Hochschulen/Universitäten sind entnommen aus [20], bzw. aus den Angaben dort errechnet (Abb. 1, Fußnote 1+2). Dabei wurde konservativ angenommen, dass die dort in Abb. 1 angegebenen „Dozenten und Assistenten“ zu =100% befristet sind. Der Doktorandenanteil wurde aus den Vertragsfällen 2009-2010 für Befristungen vor der Promotion nach [6, 13] abgeschätzt.

Alternativ kann die Zahl der Doktoranden aus der Anzahl von Promotionen für 2010 (25629, [21]) abgeschätzt werden. Nimmt man an, dass das Verhältnis von Promotionsabschlüssen zu Promovierenden 1:5 beträgt, ergibt sich eine bundesweite Gesamtzahl von Promovierenden von rund 128150. Zieht man davon die Zahl der Promovierenden an den Forschungseinrichtungen ab (15525), ergibt sich für den Doktorandenanteil am Gesamtpersonal der Hochschulen/Universitäten ein Wert von rund 58%. Daraus ergäbe sich dann für die erste Spalte der Tabelle ein standardisierter Befristungsanteil von  $k_{B,D=0,5}^U \approx 0,684$ , d.h. von rund 68,5% (gerundet auf halbe Prozentpunkte).

## 5.2 Durchführung der Umfrage

Es wurden verschiedene Maßnahmen getroffen, um die Qualität der Online-Befragung sicherzustellen.

So mussten sich die Teilnehmenden namentlich mit einer gültigen E-Mailadresse registrieren (die Online-Fragebögen selbst sind anonymisiert). Die Einstellungen der Umfragesoftware „Limesurvey“ waren dabei zusätzlich so gewählt, dass eine wiederholte Teilnahme von demselben Rechner aus nicht möglich war. Die Umfrage selbst war nur einsprachig (auf Deutsch) verfügbar.

Grundsätzlich war eine Teilnahme an der Umfrage zudem nur während eines relativ kurzen Zeitraums von vier Wochen möglich. Die Umfrage richtete sich zeitlich zunächst an

die rund 25.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Online-Petition „Perspektive statt Befristung“, die folglich rund 91% der Teilnehmenden der Umfrage ausmachen. Gleichzeitig wurde darauf verzichtet, über Parteien oder Gewerkschaften für eine Teilnahme an der Umfrage zu „werben“, um möglichst unabhängige Ergebnisse zu erzielen.

## 5.3 Tabellen

### 5.3.1 Tabellen zu den Abbildungen

Tabelle 5.2: zu Abb. 2.1.

- a) Die unsichere Beschäftigungssituation aufgrund von Befristungen fördert wissenschaftliches Fehlverhalten.  
 b) Haben Sie selbst schon einmal erlebt, dass jemand aufgrund der Befristung seiner Stelle wissenschaftliches Fehlverhalten gezeigt hat? [Folgefrage]

Frage	Ja./Stimme zu.	Nein./Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
a)	1193 (81%)	283 (19%)	1476 (=100%)	221
b)	401 (41%)	575 (59%)	976 (=100%)	217

Tabelle 5.3: zu Abb. 2.2.

Mit einer unbefristeten Stelle hätte ich jetzt schon eine Familie gegründet. [Teilnehmende ohne Kinder]

Trifft zu.	Trifft nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
580 (64%)	326 (36%)	906 (=100%)	204

Tabelle 5.4: zu Abb. 2.3.

Die fortwährende Befristung meiner Stelle beeinträchtigt in erheblichem Maß unser Familienleben/unsere Ehe/unsere Partnerschaft. [nur Teilnehmende, die befristet beschäftigt sind]

Trifft zu.	Trifft nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
1038 (85%)	179 (15%)	1217 (=100%)	183

Tabelle 5.5: zu Abb. 2.4.

Wie oft haben Sie sich während Ihrer bisherigen Tätigkeiten an Forschungseinrichtungen und/oder Hochschulen beim Arbeitsamt arbeitssuchend gemeldet?

Nie.	Einmal.	Zweimal oder öfter.	Summe	Keine Antwort
710 (48%)	345 (23%)	421 (29%)	1476 (=100%)	221

Tabelle 5.6: zu Abb. 2.5.

Fortwährende Befristung beeinträchtigt die Entwicklung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit.

Stimme zu.	Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
1503 (93%)	119 (7%)	1622 (=100%)	75

Tabelle 5.7: zu Abb. 2.6.

a) Die Tochter eines Freundes beendet demnächst erfolgreich ihre Doktorarbeit und möchte weiter in der Wissenschaft arbeiten. Sie wendet sich an Sie mit der Bitte um Rat. Würden Sie ihr Wissenschaft in Deutschland als Beruf empfehlen?

b) Im Verlauf des Gesprächs stellt sich heraus, dass der Tochter Ihres Freundes die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig ist. Würden Sie ihr weiterhin Wissenschaft in Deutschland als Beruf empfehlen? [Folgefrage]

Frage	Ja, unbedingt.	Vermutlich schon.	Eher nicht.	Nein, auf keinen Fall.	Summe	Keine Antwort.
a)	41 (3%)	542 (34%)	861 (54%)	148 (9%)	1592 (=100%)	105
b)	24 (4%)	275 (48%)	249 (44%)	23 (4%)	571 (=100%)	12

Tabelle 5.8: zu Abb. 2.7.

Wie schätzen Sie den Handlungsbedarf bezüglich des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Ihrer Hochschule/Forschungseinrichtung ein? [nur Teilnehmende, die derzeit an einer Universität/Forschungseinrichtung beschäftigt sind]

Einrichtung	kein Handlungsbedarf	geringer Handlungsbedarf	hoher Handlungsbedarf	extremer Handlungsbedarf	Summe	Keine Antwort.
Universität/ Hochschule	2 (<1%)	25 (2%)	455 (43%)	579 (55%)	1061 (=100%)	31
Forschungseinrichtung	8 (2%)	48 (11%)	233 (51%)	167 (37%)	456 (=100%)	14

Tabelle 5.9: zu Abb. 2.8.

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse bedeuten eine systematische Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem.

Geschlecht	Stimme zu.	Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
weiblich	737 (85%)	128 (15%)	865 (=100%)	55
männlich	411 (62%)	255 (38%)	666 (=100%)	99

Tabelle 5.10: zu Abb. 2.9.

Schließt sich an die Promotion eine weitere Qualifizierungsphase an, und rechtfertigt sie eine Befristung?

Antwortoptionen:

A: Ja, es schließt sich eine weitere Qualifizierungsphase an, und sie rechtfertigt eine weitere Befristung.

B: Es schließt sich zwar eine weitere Qualifizierungsphase an, aber sie rechtfertigt keine weitere Befristung.

C: Nein, nach der Promotion kann man nicht mehr von einer Qualifizierungsphase sprechen.

A	B	C	Summe	Keine Antwort.
206 (13%)	750 (46%)	665 (41%)	1621 (=100%)	76

Tabelle 5.11: zu Abb. 2.10.

- a) Die gesetzlichen Befristungsregelungen in der Wissenschaft haben sich grundsätzlich bewährt.  
 b) Mit Hilfe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gewinnt Deutschland die Besten der Besten.  
 c) Bei den jungen Wissenschaftler/innen stößt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf hohe Akzeptanz.  
 d) Durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sollte der Bund zur Lösung des Befristungsproblems beitragen.

Frage	Ja./Stimme zu.	Nein./Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
a)	30 (2%)	1592 (98%)	1622 (=100%)	75
b)	27 (2%)	1594 (98%)	1621 (=100%)	76
c)	37 (2%)	1619 (98%)	1656 (=100%)	41
d)	1649 (99%)	19 (1%)	1668 (=100%)	29

Tabelle 5.12: zu Abb. 2.11.

Bitte geben Sie die Gesamtlaufzeit Ihres aktuellen Vertrages bzw. Ihrer aktuellen Verlängerung an (in Monaten). [nur Teilnehmende mit einem befristeten Vertrag]

Monate	Universität/Hochschule	außeruniversitäre Forschungseinrichtung
0–6,0	189 (19%)	73 (18%)
6,1–12,0	208 (21%)	90 (23%)
12,1–24,0	227 (23%)	105 (27%)
24,1–36,0	239 (25%)	100 (25%)
36,1–60,0	88 (9%)	24 (6%)
>60,0	21 (2%)	3 (1%)
Summe	972 (=100%)	395 (=100%)

Tabelle 5.13: zu Abb. 2.12.

Für Verträge, die befristet sind, sollte eine Mindestlaufzeit festgelegt werden.

Stimme zu.	Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
1044 (71%)	427 (29%)	1471 (=100%)	226

Tabelle 5.14: zu Abb. 2.13.

Welche Mindestlaufzeit sollten Verträge haben, die befristet sind? [nur ganzzahlige Werte in der Abbildung dargestellt]

Jahre	nichtwiss. Personal	wiss. Personal während der Promotion	wiss. Personal außerhalb der Promotion
<1	14 (2%)	6 (<1%)	8 (<1%)
1	104 (11%)	65 (6%)	78 (8%)
2	242 (28%)	108 (11%)	244 (24%)
3	248 (27%)	569 (57%)	327 (32%)
4	42 (5%)	149 (15%)	59 (6%)
5	208 (23%)	79 (8%)	216 (21%)
>5	62 (7%)	31 (3%)	82 (8%)
Summe	920 (=100%)	1007 (=100%)	1014 (=100%)
1,5	7	7	9
2,5	6	3	7
3,5	1	15	2
4,5	0	0	1
keine Antwort	763	665	664

Tabelle 5.15: zu Abb. 2.14.

Manche Wissenschaftler/innen möchten von sich aus nur zwölf, acht oder sechs Monate an einem Forschungsprojekt mitforschen.

Stimme zu.	Stimme nicht zu.	Summe	Keine Antwort.
454 (31%)	1012 (69%)	1466 (=100%)	231

Tabelle 5.16: zu Abb. 2.15.

Wie würden sich folgende Änderungen Ihrer Ansicht nach auf Qualität und Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems auswirken?

- a) Abschaffung der 12-Jahresregel
- b) gesetzliche Begrenzung des Befristungsanteils
- c) mehr ‚tenure track‘-Stellen (unbefristete Übernahme bei positiver Evaluierung)
- d) mehr unbefristete Stellen im Mittelbau
- e) stärkere personelle Trennung von Forschung und Lehre
- f) Abschaffung der sachgrundlosen 2-Jahresbefristung
- g) Anpassung der Laufzeit befristeter Verträge an die Projektlaufzeit
- h) bessere Finanzierung der Wissenschaftseinrichtungen UND Änderung der Befristungsgesetze
- i) bessere Finanzierung der Wissenschaftseinrichtungen OHNE Änderung der Befristungsgesetze
- j) transparentere Berufungsverfahren und -entscheidungen

	ausgesprochen negativ	eher negativ	keine Auswirkung	eher positiv	ausgesprochen positiv	Summe	Keine Antwort.
a)	6 (<1%)	46 (3%)	118 (8%)	755 (51%)	566 (38%)	1491 (=100%)	206
b)	20 (1%)	100 (7%)	77 (5%)	690 (48%)	561 (39%)	1448 (=100%)	249
c)	2 (<1%)	17 (1%)	36 (2%)	519 (31%)	1083 (65%)	1657 (=100%)	40
d)	3 (<1%)	8 (<1%)	8 (<1%)	402 (24%)	1241 (75%)	1662 (=100%)	35
e)	125 (8%)	508 (34%)	222 (15%)	481 (32%)	176 (12%)	1512 (=100%)	185
f)	4 (<1%)	28 (2%)	135 (10%)	504 (37%)	693 (51%)	1364 (=100%)	333
g)	17 (1%)	101 (7%)	295 (20%)	608 (41%)	457 (31%)	1478 (=100%)	219
h)	0 (0%)	3 (<1%)	6 (<1%)	278 (17%)	1358 (83%)	1645 (=100%)	52
i)	87 (6%)	252 (16%)	526 (34%)	630 (41%)	52 (3%)	1547 (=100%)	150
j)	1 (<1%)	6 (<1%)	214 (14%)	656 (42%)	669 (43%)	1546 (=100%)	151

### 5.3.2 Tabellen zur Demographie der Teilnehmenden

Um einen Überblick über die Gruppe der 1.697 Teilnehmenden zu ermöglichen, wurden in dem Online-Fragebogen auch demographische Angaben erhoben. Einen Überblick geben die folgenden Tabellen (Anteile gerundet auf ganze Prozentzahlen).

Rund 5% der Teilnehmenden geben an, aus dem Ausland an der Umfrage teilgenommen zu haben. Dies entspricht in etwa dem Anteil an Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern der Online-Petition, die aus dem Ausland unterschrieben haben. Der Frauenanteil unter den Teilnehmenden beträgt 54 %. Von allen Teilnehmenden geben 93% an, zur Zeit an einer Wissenschaftseinrichtung beschäftigt zu sein, davon rund 70% an einer Universität/Hochschule und 30% an einer außeruniversitären Einrichtung. Mehr als zwei Drittel derjenigen, die zur Zeit nicht an einer Wissenschaftseinrichtung beschäftigt sind, waren dort früher tätig.

Der Anteil der befristet beschäftigten Teilnehmenden beträgt rund 89%, während 11% angeben, derzeit unbefristet beschäftigt zu sein.

Die geographische Verteilung der Teilnehmenden aus dem Hochschulbereich (Tab. 5.21) stimmt recht gut mit der im Bundesforschungsbericht für 2011 angegebenen überein (Tab. 35 in [1]).

Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (ohne Ressortforschung) ist die Max-Planck-Gesellschaft im Vergleich zu den Angaben in [3] überrepräsentiert (36% versus 24%; Berechnung ohne Ressortforschung und „Andere“ in Tab. 5.20), während die Fraunhofer-Gesellschaft unterrepräsentiert ist (9% versus 17%). Die Anteile der Teilnehmenden aus der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft stimmen relativ gut mit den nach [3] zu erwartenden überein (22% versus 27% und 32% versus 32%).



Tabelle 5.17: An Wissenschaftseinrichtung tätig.

Ja	Nein	Summe
1580 (93%)	117 (7%)	1697 (=100%)

Tabelle 5.18: Personalkategorie (Wissenschaftseinrichtung).

Personalkategorie	Anzahl (Anteil)
Studentin/Student	74 (5%)
Auszubildender/Auszubildende	0 (0%)
Doktorandin/Doktorand bzw. Promovierende/r	474 (30%)
technische/r Angestellte/r	37 (2%)
Mitarbeiter/in der Verwaltung	18 (1%)
wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ohne Promotion, aber kein/e Doktorand/in	132 (8%)
wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mit Promotion	623 (40%)
Leiter/in mindestens einer Arbeitsgruppe	77 (5%)
Lehrkraft für besondere Aufgaben	31 (2%)
Juniorprofessor/in	11 (1%)
Professor/in	30 (2%)
Andere: nicht-wissenschaftliches Personal	16 (1%)
Andere: wissenschaftliches Personal	52 (3%)
Summe	1575 (=100%)
Keine Antwort	5

Tabelle 5.19: Art der Wissenschaftseinrichtung

Universität/ Hochschule	außeruni- versitäre Forschungsein- richtung	Summe	Keine Ant- wort.
1092 (70%)	470 (30%)	1562 (=100%)	18

Tabelle 5.20: Art der außeruniversitären Forschungseinrichtung (HGF: Helmholtz Gemeinschaft, MPG: Max-Planck-Gesellschaft, WGL: Leibniz-Gemeinschaft, FhG: Fraunhofer Gesellschaft)

HGF	MPG	WGL	FhG	Ressortforschung	Andere	Summe	Keine Antwort.
116 (25%)	132 (28%)	80 (17%)	33 (7%)	36 (8%)	69 (15%)	466 (=100%)	4

Tabelle 5.21: Bundesland der Hochschule/Universität

Bundesland	Anzahl (Anteil)	<i>Ist-Verteilung gemäß Bundesforschungsbericht [1], gerundet</i>
Thüringen	48 (5%)	3%
Schleswig-Holstein	14 (1%)	2%
Sachsen-Anhalt	20 (2%)	2%
Sachsen	68 (7%)	6%
Saarland	17 (2%)	1%
Rheinland-Pfalz	37 (4%)	4%
Nordrhein-Westfalen	208 (20%)	20%
Niedersachsen	87 (8%)	9%
Mecklenburg-Vorpommern	32 (3%)	2%
Hessen	76 (7%)	7%
Hamburg oder Bremen	41 (4%)	5%
Brandenburg	25 (2%)	2%
Berlin	105 (10%)	7%
Bayern	111 (11%)	15%
Baden-Württemberg	137 (13%)	16%
Summe	1026 (=100%)	
Keine Antwort	66	

Tabelle 5.22: Früher an Wissenschaftseinrichtung tätig.

Ja	Nein	Summe	Keine Antwort
80 (71%)	32 (29%)	112 (=100%)	5

Tabelle 5.23: Art der Beschäftigung (Befristung)

Befristet	Unbefristet	Summe	Keine Antwort
1400 (89%)	181 (11%)	1581 (=100%)	116

Tabelle 5.24: Art der Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit)

Vollzeit	Teilzeit (un- freiwillig)	Teilzeit (frei- willig)	Summe	Keine Antwort
968 (61%)	400 (25%)	229 (14%)	1597 (=100%)	100

Tabelle 5.25: Aktueller Arbeitsort (Wissenschaftseinrichtung)

Deutschland	europäisches Ausland	außereuropäi- sches Ausland	Summe	Keine Antwort
1486 (94.5%)	61 (4.0%)	24 (1.5%)	1571 (=100%)	9

Tabelle 5.26: Haben Sie Kinder?

Ja	Nein	Summe	Keine Antwort
574 (34%)	1110 (66%)	1684 (=100%)	13

Tabelle 5.27: Geschlecht

weiblich	männlich	andere	Summe	Keine Ant- wort.
920 (54%)	765 (45%)	7 (<1%)	1692 (=100%)	5

Tabelle 5.28: Aus dem Kreis der >25000 Unterzeichnerinnen und Un-  
terzeichner der Petition

Ja	Nein	Summe	Keine Ant- wort.
1542 (93%)	117 (7%)	1659 (=100%)	38

Tabelle 5.29: Alter

Alter	Anzahl (Anteil)
jünger als 18 Jahre	0 (0%)
18–25 Jahre	81 (1%)
26–30 Jahre	471 (28%)
31–35 Jahre	518 (31%)
36–40 Jahre	250 (15%)
41–50 Jahre	249 (15%)
51–60 Jahre	86 (5%)
älter als 60 Jahre	39 (2%)
Summe	1694 (=100%)
Keine Antwort	3

## 5.4 Autoren

- Dr. rer. nat. Sebastian M. F. Raupach, M.A.  
Sebastian Raupach studierte Physik sowie Philosophie, Klassische Archäologie und Altorientalistik an der Universität Leipzig als Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes. Weitere Stationen waren die Universitäten Darmstadt und Århus sowie das MIT. Nach der Promotion an der Universität Mainz ist er seit 2010 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in Braunschweig tätig.
- Martina Lienhop  
Martina Lienhop studierte Französisch und Kunstpädagogik an der Universität Bremen. Nach ihrem zweiten Staatsexamen arbeitete sie als Schulbuchautorin und -lektorin und studierte Psychologie an der FernUniversität Hagen. Seit 2012 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer universitären Forschungseinrichtung in Braunschweig.
- Dr. med. André Karch  
André Karch studierte Medizin und Epidemiologie in Würzburg, Trondheim und London und promovierte an der medizinischen Fakultät der Universität Würzburg. Er ist derzeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig.
- Heike Raupach-Rosin  
Heike Raupach-Rosin studierte Humanmedizin an der Universität Leipzig sowie an der Technischen Universität Trondheim. Sie war fünf Jahre als Assistenzärztin in der Hämatologie tätig. Zur Zeit arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Braunschweig.
- Dr. phil. Karen Minna Oltersdorf  
Karen Oltersdorf studierte Psychologie und empirische Kulturwissenschaft an den Universitäten Gießen und Tübingen. Sie war zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Essen beschäftigt, wechselte dann für einige Jahre in die Industrie und promovierte anschließend an der Hochschule für Bildende Künste in Braunschweig. Seit 2012 ist sie in leitender Position im Bereich Wissenschaftskommunikation in Braunschweig tätig.

## **Danksagung**

Wir danken den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Umfrage für Ihre Zeit, die sie zur Verbesserung der Situation im deutschen Wissenschaftssystem in die Beantwortung der Fragen investiert haben.

Wir danken Frau Juliane Burghardt für Ihre Kommentare zu den frauenspezifischen Aspekten während der Gestaltung des Fragebogens.

Die Studie wurde von den Autoren ohne institutionelle Unterstützung finanziert und erstellt. Wir danken unseren Familien und Freunden für ihre Unterstützung und ihr Verständnis während der Zeit, die wir mit der Arbeit an der Studie verbracht haben.

# Literaturverzeichnis

- [1] Bundesbericht Forschung und Innovation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Berlin (2014).
- [2] <http://www.bmbf.de/de/6075.php> (zuletzt eingesehen 01.12.2014).
- [3] Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Drucksache **4009-14**, Dresden (2014).
- [4] Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014: *Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur*, Bonn (2014).
- [5] Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24. April 2012: *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal*, Bonn (2014).
- [6] G. Jongmanns: *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*, HIS:Forum Hochschule 4 (2011).
- [7] A. Moro-Martin: *A call to those who care about Europe's science*, Nature **514**, 141 (2014).
- [8] Ch. Funken, S. Hörlin und J.-C. Rogge: *Generation 35plus - Aufstieg oder Ausstieg?*, Berlin. Online verfügbar unter: [https://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus\\_ebook.pdf](https://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf) (2013; zuletzt eingesehen 01.12.2014).
- [9] *Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*, online z.B. unter <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> (2013; zuletzt eingesehen 01.12.2014).
- [10] Protokoll der 40. Sitzung des Deutschen Bundestags in der 18. Legislaturperiode am 6. Juni 2014 **18/40**, S. 3542ff., Berlin (2014).
- [11] *Japanische Forscherin widerruft Studie zur Zellverjüngung*, online: <http://www.sueddeutsche.de/news/wissen/wissenschaft-japanische-forscherin-widerruft-studie-zur-zellverjuengung-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-140604-99-01342>, dpa/Süddeutsche Zeitung (2014; zuletzt eingesehen 01.12.2014).

## LITERATURVERZEICHNIS

- [12] D. Normile: *Senior RIKEN scientist involved in stem cell scandal commits suicide*, online: <http://news.sciencemag.org/asiapacific/2014/08/senior-riken-scientist-involved-stem-cell-scandal-commits-suicide> (2014; zuletzt eingesehen 01.12.2014).
- [13] Stellungnahme der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, Ausschuss-Drucksache (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung) **17(18)400 b** (2013).
- [14] Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen zum Anteil befristet Beschäftigter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Drucksache des Deutschen Bundestags **18/2638** (2014).
- [15] E. Höhle, A. K. Jacob und U. Teichler: *Das Paradies nebenan?*, Beiträge zur Hochschulforschung **34**, 8–29 (2012).
- [16] M. Gröger: *An inconvenient truth*, hlz-Zeitschrift der GEW Hamburg, 3-4, S. 24ff. (2011).
- [17] V. Glaßer und J. Zens (Hg.): Forschungsbericht 2014 des Max Delbrück-Centrums für molekulare Medizin (2014).
- [18] Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage von SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen zur Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, Drucksache des Deutschen Bundestags **17/7756**, S. 7 (2011).
- [19] Materialien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), Heft 23, Bonn (2011).
- [20] Hintergrundinformationen des Wissenschaftsrates zu den *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Berlin (2014).
- [21] Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld (2013).