SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau

Scheller, Melanie

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Scheller, M. (2015). *Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau.* (ExMA-Papers, 32). Hamburg: Universität Hamburg, Fak. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FB Sozialökonomie, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59772-1

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Melanie Scheller

Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau

ZÖSS
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

ExMA-Papers

ISSN 1868-5005/32
Exemplarische Master-Arbeiten
[Scheller MA]
Hamburg 2015

Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau

Melanie Scheller

ExMA-Papers
Exemplarische Master-Arbeiten
[Scheller MA]
Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien
Universität Hamburg
Juli 2015

Impressum:

Die ExMa-Papers (Exemplarische Master-Arbeiten) sind eine Veröffentlichung des Zentrums für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS). Sie umfassen ausgewählte Arbeiten von Studierenden aus dem Masterstudiengang „Arbeit, Wirtschaft, Gesellschaft – Ökonomische und Soziologische Studien", am Fachbereich Sozialökonomie der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Herausgeber/Redaktion:

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)
Kathrin.Deumelandt@wiso.uni-hamburg.de
Universität Hamburg – Fakultät WISO
FB Sozialökonomie
Welckerstr. 8
D – 20354 Hamburg

Download der vollständigen ExMa-Papers: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereiche/sozialoekonomie/forschung/zoess/publikationen

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis II

1 Einleitung 1

1.1 Rechtliche Regulierung und Re-Regulierung von Erwerbsarbeit 3

1.2 Forschungsstand 7

1.2.1 Ansätze und Begriffe der Prekaritätsforschung 7
1.2.2 Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst 8
1.2.3 Prekarität im akademischen Mittelbau der Hochschulen 9

1.3 Präzisierung der Fragestellung und empirische Vorgehensweise 11

1.3.1 Ansatzpunkte und eigene Fragestellung: Erzeugung und Charakterisierung von prekärer Beschäftigung im deutschen Hochschulsystem 11
1.3.2 Empirische Vorgehensweise 15

2 Empirische Analyse: Die rechtliche Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit und ihre praktischen Auswirkungen 16

2.1 Der Staat als Gesetzgeber I: Rahmengesetzgebung auf Bundesebene 16

2.1.1 Die Entwicklung des Hochschulrahmengesetzes 16
2.1.2 Die fünfte Novellierung des HRG 2002 und ihre Auswirkungen auf die Personalstruktur 18
2.1.3 Befristungsvorschriften nach der 5. HRG-Novelle 19
2.1.4 Befristungsvorschriften nach dem WissZeitVG 24

2.2 Der Staat als Gesetzgeber II: Umsetzung auf Landesebene am Beispiel Hamburg 28

2.2.1 Regulierung der Personalstruktur durch das Hamburgische Hochschulgesetz von 2001 bis 2010 28
2.2.2 Veränderung der Befristungsbestimmungen für WiMis von 2001 bis 2010 im HmbHG 34

2.3 Der Staat als Arbeitgeber: Die Auswirkungen in der Praxis 36

2.3.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 36
2.3.2 Unbefristete und befristete Beschäftigung 42
2.3.3 Hamburger Verhältnisse: Anzahl der Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und Drittmittelfinanzierungen an der Uni Hamburg 44

3 Fazit und Ausblick: Die politische Erzeugung von Prekarität 46

Quellen- und Literaturverzeichnis 50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Hauptberufliches und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen (Bund) 37

Tabelle 2: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung innerhalb des haupt- und nebenberuflichen Personals 39

Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigungen innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals nach Personalkategorien 41

Tabelle 4: Unbefristetes und befristetes wissenschaftliches Personal in Vollzeit (nach Personalkategorien) 42

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung sowie Drittmittelfinanzierung an der Universität Hamburg (UHH) 44

1 Einleitung

> *„Promovierende kämpfen mit ihrem ungeregelten Rechtsstatus und persönlichen Abhängigkeiten. Lehrbeauftragte halten mit kümmerlich bezahlten Lehraufträgen die Studiengänge aufrecht. Postdocs scheitern schnell am Wissenschaftszeitvertragsgesetz und haben in der derzeitigen Lage nur wenig Aussicht auf eine Entfristung ihrer Stelle. Privatdozent/innen leisten unbezahlte Titellehre. Juniorprofessor/innen haben in der Regel keine Verstetigungsoption. Professuren werden zunehmend befristet vergeben. Und auch die sogenannten Sonstigen Mitarbeiter/innen leiden unter den Anforderungen durch immer mehr Drittmittelverwaltung und Fluktuation der Beschäftigten." (Für gute Arbeit in der Wissenschaft – Offener Brief an die Deutsche Gesellschaft für Soziologie 2014: ohne Seitenangabe[1])*

> *„Die Leistungsfähigkeit der Forschung in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hängt in hohem Maße von der Möglichkeit ab, stets genügend neues Personal gewinnen zu können. Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren. Die Bedeutung der Befristung von Arbeitsverträgen unterscheidet sich in diesem Bereich daher grundsätzlich von anderen Bereichen des Arbeitslebens: Zeitverträge sind kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Die Absicherung und Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten dient zugleich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und liegt insofern auch im individuellen Interesse der Nachwuchskräfte." (Deutscher Bundestag 1984: 6)*

Das Thema *prekäre* Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen hat seit einigen Jahren verstärkt Konjunktur. Breitere mediale und öffentliche Aufmerksamkeit erzielte das Thema Anfang März 2007 durch einen Bericht des WDR-Politmagazin *Monitor*, dem zufolge an der Universität Hamburg unbezahlte Lehre geleistet und im Rahmen sogenannter Ein-Euro-Jobs, also vom Arbeitsamt finanzierter Tätigkeiten, Forschung betrieben werde.[2]

Seither hat es zahlreiche Auseinandersetzungen mit dem Thema gegeben, und dies von sehr unterschiedlichen Kreisen. Von Seiten kritischer Wissenschaftszirkel und Gewerkschaften wurden Tagungen abgehalten sowie Beiträge und Untersuchungen vorgelegt, die auf das Ausmaß prekärer Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen hinwiesen. Wahrscheinlich nicht zuletzt durch diese ausgelöst fand das Thema Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen seinen Niederschlag auch in Aktivitäten staatlicher Akteure. Im Jahr 2008 erschien erstmalig der von der Bundesregierung in Auftrag gegebene *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses* (BuWiN). Daran anknüpfend waren die Arbeitsbedingungen von WissenschaftlerInnen nicht nur „mehrfach Gegenstand der parlamentarischen Diskussion" (BuWiN 2013: 44), sondern es wurden sowohl von Seiten der Bundes- als auch der

[1] Es handelt sich bei diesem Brief um eine Online-Petition (vgl. https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft. Stand: 20.09.2014).

[2] Vgl. dazu Uni-Misere: Wie an deutschen Hochschulen für 1 Euro geforscht und ohne Lohn gelehrt wird http://wiki.bildung-schadet-nicht.de/images/7/79/ARD_Monitor_01_03_07.pdf. Stand: 05.01.2014.

Landesgesetzgeber weitere Studien in Auftrag gegeben. Vor dem Hintergrund der erhobenen Daten äußerten VertreterInnen des Hamburger Senates Anfang des Jahres 2013, dass es „unbestritten [sei], dass die jetzige Situation im Hinblick auf prekäre Beschäftigungen und Befristungen von Arbeitsverhältnissen an den Hochschulen einen inakzeptablen Stand erreicht habe“ (Hamburgische Bürgerschaft 2013a: 2), weshalb man sich nun vornehme, „die Voraussetzungen für die Einschränkung prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulen zu schaffen“ (ebd.). Der gleiche Tenor herrscht auch auf Bundesebene vor. Hier wird im 2013er-Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD festgehalten, dass der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse „ein Ausmaß erreicht [hat], das Handlungsbedarf entstehen lässt“ (Deutsche Bundesregierung 2013: 27).

Der von Seiten der staatlichen Akteure verlautbarte Handlungsdruck gründet vor allem auf der Sorge um den „Wissenschafts- und Forschungsstandorts Deutschland“ (BuWiN 2008: Vorwort), der aufgrund der diagnostizierten „längere[n] Phasen beruflicher Unsicherheit, des hohen Befristungsanteil der Beschäftigungsverhältnisse und der im Vergleich mit anderen (forschungsnahen) Berufsfeldern für Hochqualifizierte niedrigeren Bezahlung für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht attraktiv genug“ (BuWiN 2013: 24) sei.[3] Gefürchtet wird insbesondere ein sogenannter *brain drain*, die Abwanderung von WissenschaftlerInnen entweder in die Privatwirtschaft oder ins Ausland (vgl. Hamburgische Bürgerschaft 2013b: 1).

Dem aus diesem Befund abgeleiteten Ruf nach einer „Begrenzung prekärer Beschäftigung“ (Hamburgische Bürgerschaft 2013b: 5) steht gleichzeitig die seit den 1980er Jahren vertretene (wissenschafts-)politische Prämisse gegenüber, dass die Befristung von Arbeitsverträgen ein „unentbehrliches Instrument zur Erhaltung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit“ (Deutscher Bundestag 1984: 1) im Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen darstelle. Entsprechend wurde 1985 das *Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen* (Zeitvertragsgesetz) vom Bundesgesetzgeber mit dem Ziel der „Erweiterung der Möglichkeit zum Abschluß von Zeitverträgen“ (Deutscher Bundestag 1984: 1) implementiert.

Die Prekarisierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit kann somit als die Kehrseite der Stärkung des Wissenschaftsstandortes Deutschland betrachtet werden. In der vorliegenden Arbeit soll nun untersucht werden, wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen, insbesondere im akademischen Mittelbau, hergestellt bzw. erzeugt werden. Fokussiert wird die Rolle des Staates, der im Falle der (staatlichen) Hochschulen Gesetz- und Arbeitgeber in Personalunion ist.

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie es auch für das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (NAV) gegolten hat bzw. gilt, nicht nur Ergebnis wirtschaftlicher Transformationsprozesse, sondern ebenso rechtlicher Regulierung sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Prekarität als *das Ziel* der rechtlichen Regulierung wissenschaftli-

[3] Insgesamt waren dazu zwölf Anträge sowie eine *Große* und *Kleine Anfrage* gestellt und beraten worden (vgl. ebd.). Eine chronologische Darstellung der hochschulpolitischen Debatte im Bundestag und im Wissenschaftsrat findet sich in dem Bundesbericht 2008 (vgl. BuWiN 2013: 45ff., Tabelle A1-3).

cher Erwerbsarbeit verstanden wird. Vielmehr sind die gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich als ein „in Form eines Regelwerks gebrachtes Resultat politischer Prozesse [..], mit dem bestimmte Absichten verfolgt werden“ (Jongmanns 2011: 18) zu begreifen, als Ausdruck breiter angelegter (und mitunter konfligierender) wissenschaftspolitischer Prämissen und Zielsetzungen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden im vorliegenden Zusammenhang daher in erster Linie als ein Resultat dieser Prozesse aus der Perspektive der Beschäftigten begriffen.

Da die Entwicklung an den Hochschulen nicht losgelöst von der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung ist, sollen im Folgenden in einem ersten Schritt zunächst die rechtliche Regulierung und Re-Regulierung von Arbeitsverhältnissen vor dem Hintergrund der Veränderung der politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen betrachtet werden (Kap. 1.1). Es werden dann der Forschungsstand zum Untersuchungsfeld vorgelegt (Kap.1.2) sowie die eigene Fragestellung präzisiert (Kap. 1.3). Kern der vorliegenden Arbeit bildet die rechtliche (Re-)Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit (Kap. 2.1 und 2.2) sowie ihre Auswirkungen auf die Praxis, das heißt ihre Anwendung durch die Hochschulen als Arbeitgeber (Kap. 2.3). Abschluss der Arbeit bilden dann ein Fazit in Hinblick auf die Fragestellung sowie ein kurzer Ausblick (Kap. 3).

1.1 Rechtliche Regulierung und Re-Regulierung von Erwerbsarbeit

Das Ende des *Fordismus* wird gemeinhin auf Anfang der 1980er Jahre datiert und die Durchsetzung neoliberaler Politiken ist für England mit dem Namen Margret Thatcher (1925-2013) und für die USA mit Ronald Reagan (1911-2004) verbunden.[4] Der Fordismus, als eine nach dem Zweiten Weltkrieg in allen Staaten der kapitalistischen Zentren „relativ stabile sozioökonomische Konstellation“ (Mayer-Ahuja et al. 2012: 15), zeichnete sich aus durch eine „Verallgemeinerung von Lohnarbeit […] mit einer Tendenz zur Einhegung von Einkommens-, Armuts- und Beschäftigungsrisiken“ (Dörre/Neis 2008: 128). Die europäischen Arbeitsmärke waren in den Nachkriegsjahrzehnten durch eine „spezifische[n] Kopplung von abhängiger Beschäftigung an soziale Sicherungsmechanismen“ und eine „weitgehende Regulierung“ (Mayer-Ahuja 2003: 11) geprägt, mit dem Ergebnis, dass Lohnarbeit für den überwiegenden Teil der Erwerbsbevölkerung zum „Ankerpunkt für soziale Sicherung“ (Mayer-Ahuja 2012: 289) wurde. Aufgrund der (sozial-)staatlichen Regulierung von Lohnarbeit herrschte in großen Teilen der Erwerbsbevölkerung daher auch die Gewissheit vor, dass man „gestützt auf die eigene Erwerbsarbeit, mit einer langsamen aber stetigen Verbesserung des eigenen Lebensstandards rechnen könne“ (Dörre/Neis 2008: 130).

Die Einschätzung, „man sei Zeuge eines historisch beispiellosen ‚Normalisierungsprozesses‘ der Arbeitswelt“ [..], der zum einen neue, verbindliche Normen und zum andere ein im Prinzip für die gesamte Gesellschaft geltende ‚Normalität‘ hervorgebracht habe“ (Mayer-Ahuja et al. 2012: 18), findet seinen Ausdruck in dem von Ulrich Mückenberger geprägten Begriff des

[4] Während weitgehend Einigkeit darüber besteht, dass die Zeit ab den 1980er Jahren maßgeblich durch den Neoliberalismus geprägt ist, bestehen im Weiteren jedoch je nach theoretischen Ansatz und Autor Unterschiede, wie diese Gesellschaftsformation oder sozioökonomische Konstellation zu bezeichnen ist.

„Normalarbeitsverhältnis[ses]“ (Mückenberger zit. ebd.).[5] Über Jahrzehnte sollte dieser Begriff als „einer der wichtigsten Bezugspunkte arbeitsmarktpolitischer Debatten“ (Mayer-Ahuja 2003: 34) fungieren. Dem Verständnis nach beinhaltet das Normalarbeitsverhältnis (NAV) eine „breite Palette von Aspekten“ (Mayer-Ahuja et al. 2012: 18). So lässt sich zum Beispiel mit dem Begriff der „Normalerwerbsbiographie“ das Verständnis auf den Punkt bringen, dass das NAV eine „unbefristete Vollzeittätigkeit mit einer prinzipiell bis zur Rente reichenden Perspektive“ (ebd.) umfasste. Mit dem Begriff „Normalverdienst“ verbindet sich hingegen die Vorstellung, dass der Lohn im Prinzip nicht nur den Lebensunterhalt des (in der Regel männlichen) Erwerbstätigen, sondern auch von dessen Familie sicherstellt (vgl. ebd.).

Als das Paradebeispiel für die „‚Formalisierung‘ der Arbeitswelt“ (MA 2012: 293) gilt der öffentliche Sektor, da dieser in den Nachkriegsjahrzehnten in den Ländern der kapitalistischen Zentren massiv ausgebaut und zu einem „Experimentierfeld für die Schaffung stabiler, arbeits- wie sozialrechtlich abgesicherter Lohnarbeit (nicht zuletzt für Frauen)“ (ebd.) wurde. Dem Staat kam in dem Sinne die Rolle als „vorbildlicher Arbeitgeber“ (Gottschall et al. 2014: 118) zu und die hoch regulierte Beschäftigung im öffentlichen Dienst galt als besonders sicher und erstrebenswert.

Da diese sozioökonomische Konstellation maßgeblich auf der Wachstumsdynamik der Ökonomie der 1950er und 1960er Jahre basierte, geriet sie mit der Wirtschaftskrise von 1974/75 zunehmend unter Druck, was nicht zuletzt seinen Ausdruck darin fand, dass das Normalarbeitsverhältnis „erste Erosionstendenzen“ (Mayer-Ahuja et al. 2012: 19) aufwies. Während sich bis in die frühen 1970er Jahre noch eine Zunahme der Normalarbeitsverhältnisse und eine Abnahme *atypischer* Beschäftigungsverhältnisse beobachten ließ, setzte ab dann bereits der gegenläufige Trend ein: die Ausweitung atypischer Beschäftigung und ein Rückgang der *Normalarbeit* (vgl. Mayer-Ahuja 2003: 40f.). Das NAV war daher also erst zu einem Zeitpunkt *entdeckt* worden als seine „Blütezeit“ (ebd.: 35) bereits vorbei war und es im Zusammenhang mit der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen seine „arbeitsmarktpolitische Dominanz [..] einzubüßen“ (ebd.) begann. Dabei lässt sich seit den 1980er Jahren nicht nur in quantitativer Hinsicht von einer Erosion des NAV sprechen, sondern auch in qualitativer Hinsicht, was in einem „schrittweise[n] Abschmelzen des Kriterienkatalogs für ‚Normalarbeit‘ auf ‚unbefristete Vollbeschäftigung‘“ (Mayer-Ahjua 2012: 292) zum Ausdruck kommt.

Die rechtliche Regulierung atypischer Beschäftigung war in den 1950er und 1960er Jahren noch wenig Thema, da die Betriebe diese aufgrund des damals vorherrschenden Arbeitskräftemangels „ohnehin vergleichsweise attraktiv gestaltet[en]“ (Mayer-Ahuja 2003: 46). Sofern Bemühungen in diese Richtung unternommen wurden, können diese als der Versuch der Annäherung atypischer Beschäftigung an die Standards des NAV interpretiert werden (vgl. ebd.).

[5] Mückenberger veröffentlichte 1985 einen Aufsatz über die *Krise des Normalarbeitsverhältnisses*. Während sich damals vor allem eine Debatte um seine Krisendiagnose entzündete, war der neu eingeführte Begriff des Normalarbeitsverhältnisses kaum umstritten (vgl. Mayer-Ahuja 2003: 34). Mückenberger beschrieb das NAV dabei in doppelter Hinsicht als Standard für abhängige Beschäftigung. Zum einen als „statistische ‚Normalität‘“, das heißt, das NAV stellte die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse, und zum anderen als „Norm, an der sich Gesetz, Tarifverträge und Sozialversicherung orientierten“ (ebd.: 34f.).

Mit anderen Worten handelte es sich dann um einen Ausbau der Schutz und Teilhaberechten auch für atypisch Beschäftigte.

Mit dem Einsetzen der Wirtschaftskrise veränderte sich dies jedoch und so rückte bereits die ab 1975 amtierende sozialliberale Regierungskoalition unter Helmut Schmidt von dem Ziel ab, atypische Beschäftigung an das NAV anzunähern, womit diese Arbeitsverhältnisse dann zunächst kaum noch gesetzlich reguliert wurden (vgl. Mayer-Ahuja 2003: 46). Mit dem Amtsantritt der christlich-liberalen Regierungskoalition unter Helmut Kohl im Jahre 1982 wurde das Leitbild des *Schlanken Staates* paradigmatisch. Sozialpolitisch schlug sich dieses Leitbild unter anderem in einem Rückbau der Sozialversicherungsleistungen nieder, weshalb man ab dieser Zeit bereits in dem Sinne von einer *indirekten* sozialpolitischen Regulierung atypischer Beschäftigung sprechen kann, dass die „‚Sozialpolitik der mageren Jahre' […] insbesondere ältere Menschen, Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger zur Annahme ‚atypischer' Stellen motiviert haben dürfte" (ebd.: 46f.).

Mit dem *Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung* bzw. dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 wurde dann jedoch wieder der Übergang zur „*direkten* Regulierung" (Mayer-Ahuja 2003: 47; Hervorh. M.S.) atypischer Beschäftigung vollzogen. Dies allerdings gegenüber der vorherigen Politik unter veränderten Vorzeichen. Erklärtes Ziel des Beschäftigungsförderungsgesetzes war es vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit das Beschäftigungswachstum zu fördern und zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Die weitreichendste und zugleich umstrittenste Neuregelung des Gesetzes war dabei die „*Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge*" (Büchtemann 1989: 1; Hervorh. i. O.). Eine Neuerung gegenüber der vorherigen gesetzlichen Regulierung bestand zum einen darin also darin, dass atypische Beschäftigung nun „erstmals direkt gefördert [wurde], indem man gesetzliche Anreize zu ihrem (qualitativen wie quantitativen) Ausbau schuf" (Mayer-Ahuja 2003: 47). Zum anderen ging es nun nicht mehr darum, atypische Beschäftigung aufzuwerten, um möglichst viele Beschäftigte dafür zu interessieren, sondern vielmehr sollten Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen motiviert werden.[6] Dies wurde dadurch erreicht, dass „[g]ezielt [...] rechtliche Grauzonen geschaffen [wurden], indem man die gesetzlichen Mindeststandards für den Abschluss von Arbeitsverträgen reduziert[e] und deren Ausgestaltung weitgehend den Einzelabsprachen zwischen Unternehmen und Beschäftigten über[ließ]" (ebd.).

Die Förderung atypischer Beschäftigung findet zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht nur in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt statt, sondern auch in einen Teilbereich des öffentlichen Dienstes, den Hochschulen. So legte der Bundesgesetzgeber 1985 das *Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen* (kurz: Zeitvertragsgesetz) vor, das vor allem einen Abbau „weitere[r] Hemmnisse im Sinne einer möglichst flexiblen Beschäftigung von Wissenschaftlern" (Enders 1990: 144) bewirkte. Das Zeitvertragsgesetz trug im Wesentlichen der Sorge um eine *sinkende* Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse Rechnung:

[6] Eine Ausnahme hiervon stellt jedoch die „rechtliche Aufwertung sozialversicherter Teilzeitarbeit" dar, die dem bereits in den 1960er Jahren zum Ausdruck kommenden Ziel folgt, „das Paradox ‚zeitreduzierter Normalarbeit' zu verwirklichen" (Mayer-Ahuja 2003: 48).

> *„An den Hochschulen, zu deren besonderem Auftrag die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört, beträgt der Anteil der Wissenschaftler mit zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen am gesamten wissenschaftlichen Personal z. Zt. etwa 40 %. (…) Insgesamt droht der Anteil der Wissenschaftler mit befristeten Arbeitsverträgen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten zu sinken. Dieser Tendenz muß im Interesse der notwendigen Innovationsfähigkeit der Wissenschaft und der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegengewirkt werden." (Wissenschaftsrat zit. nah Enders 1996: 121)*

Während der Wissenschaftsrat im Jahre 1982 seine Sorge zum Ausdruck brachte, dass es zu wenige befristete Stellen an den Hochschulen gebe, hatte er sich zwanzig Jahre zuvor noch für die „Einrichtung neuartiger Mittelbaupositionen im Bereich von Lehre und Forschung" (ebd.) ausgesprochen und den Ausbau eines „dauerhaft tätigen Mittelbaus" (Enders 1996: 92) getrieben. Dabei war es insbesondere die Expansion der Hochschulen und ihr rascher personeller Ausbau in den 1960er Jahren, die der Einrichtung dauerhafter Mittelbaustellen in erheblichen Umfang zugutegekommen waren (vgl. ebd.: 99). Während solche Dauerstellen zunächst als verbeamtete Stellen in der Laufbahn des *akademischen Rates* eingerichtet wurden, wurde durch das erste Hochschulrahmengesetz (HRG) von 1976 auch die Möglichkeit einer *dauerhaften* Beschäftigung für *wissenschaftliche MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis* eröffnet (vgl. ebd.). Dies kann durchaus als der Versuch der Schaffung eines „wissenschaftlichen Normalarbeiters" (ebd.) unterhalb der Professur bewertet werden, jedoch begannen schon kurze Zeit nach der Verabschiedung des HRG neue Auseinandersetzungen über eine weitere Ausweitung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse in Mittelbaupositionen (vgl. ebd.: 100). So wurde seit Anfang der 1980er Jahre eines der „Hauptfelder staatlicher Steuerungsbemühungen der Personal- und Beschäftigungsstruktur" oder, mit anderen Worten, der rechtlichen Regulierung, die „Abwehr weiterer Verdauerungen von Mittelbaupositionen […] und die rechtliche Absicherung und Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit nichtprofessoralen Wissenschaftlern" (ebd.: 100).

Diese Art der direkten Regulierung atypischer Beschäftigung und ihrer direkten Förderung kann dabei als der Prämisse des Leitbildes des Schlanken Staates folgend interpretiert werden, demnach dieser „wirtschaftlicher und mit weniger Personal arbeiten" (Bogumil 2002: 4) soll.

Vor dem Hintergrund, dass die *Formalisierung der Arbeitswelt* als „zentrales *politisches* Projekt der prosperierenden Nachkriegsjahrzehnte" (Mayer-Ahuja 2012: 293; Hervor. i. O.) beschrieben werden kann bzw. die „Formalisierung von Erwerbsarbeit [als] ein weitgehend staatlich regulierter Prozess" verstanden wird soll nun vor dem Hintergrund der Hypothese, dass auch atypische Beschäftigung ein Ergebnis staatlicher Regulierung ist, allerdings unter neoliberalen Vorzeichen, untersucht werden wie eine Ausweitung atypischer Beschäftigung an den Hochschulen befördert wurde und in diesem Sinne auch davon gesprochen kann, dass

Prekarität das Ergebnis staatlicher *Re-Regulierung* ist und in diesem Sinne politisch hergestellt.[7]

1.2 Forschungsstand

1.2.1 Ansätze und Begriffe der Prekaritätsforschung

Als einer der „bekannteste[n] Verfechter der Prekarisierungsthese" (Brinkmann et al. 2006: 8) gilt der verstorbene französische Soziologe Pierre Bourdieu (1930-2002). Bourdieu hatte Ende der 1990er Jahre davon gesprochen, dass „Prekarität heutzutage allgegenwärtig ist" (Bourdieu 1998: 96). Seine Diagnose im Zusammenhang mit dem Neoliberalismus lässt sich dahingehend auf den Punkt bringen, dass es eine „gesellschaftliche Tendenz zur Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit [gibt], deren Ursprung im ökonomischen und Erwerbssystem der Gesellschaft zu verorten ist" (Brinkmann et al. 2006: 8).[8] Darin kommt bereits zum Ausdruck, wofür der Begriff der Prekarität heute in der politischen und wissenschaftlichen Debatte steht. Zum einen werden in einem engeren Sinne „unsichere Formen der Erwerbsbeteiligung" und zum anderen, weiter gefasst, die „neue Erscheinungsform der ‚sozialen Frage' in heutigen kapitalistischen Gesellschaften" (Bartelheimer 2011: 386) beschrieben.

Im Rahmen einer engeren Prekaritätsdefinition, in der unter Prekarisierung der ab den 1970er Jahren einsetzende „Prozess der Entsicherung der Arbeit" (Mayer-Ahuja 2003: 30) bzw. ein „Bedeutungsgewinn ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse" (ebd.: 11) in allen europäischen Ländern verstanden wird, wird von mehreren AutorInnen der Versuch einer Operationalisierung von „prekäre[r] Arbeit" (ebd.: 52) zu ihrer empirischen Erfassung unternommen.[9] Dieser Versuch erfolgt vor dem Hintergrund der Kritik, dass die „häufig anzutreffende schillernde Verwendung des Begriffs Prekarität als überaus problematisch und nicht Ziel führend im Sinne einer detaillierten, empirisch fundierten Analyse" (Keller/Seifert 2011: 28) erachtet wird.[10]

Prekäre Beschäftigung wird in diesem Kontext zwar der *atypischen* Beschäftigung zugeordnet, und damit in Abgrenzung zum *Normalarbeitsverhältnis* definiert, gleichzeitig werden atypische und prekäre Beschäftigung aber nicht gleichgesetzt (vgl. dazu Mayer-Ahuja 2003: 15; Brinkmann et al. 2006: 5; Keller/Seifert 2007: 10).[11] Dabei wird Prekarität dahingehend unterschiedlich bestimmt, ob ausschließlich strukturelle Aspekte betrachtet werden, oder ob in

[7] Der Begriff der Re-Regulierung betont, dass sich auch der neoliberale Staat weniger durch eine passive Rolle oder gar einen Rückzug auszeichnet, wie dies häufig im Begriff der De-Regulierung zum Ausdruck gebracht wird, sondern vielmehr durch eine aktive Rolle.

[8] Robert Castel (1933-2013) sprach diesbezüglich von einer „Wiederkehr sozialer Unsicherheit" (Castel zit. nach Bartelheimer 2011: 386).

[9] Erst seit den 1980er Jahren wird zunehmend von „ungeschützter (…) Arbeit" (Mayer-Ahuja 2003: 11) als *prekärer Arbeit* gesprochen.

[10] Nach Brinkmann et al. fehle dem Bourdieuschen Prekaritätsbegriff die wissenschaftlich-analytische Intention: Es handle sich mehr um einen „politischen Kampfbegriff", der „im Zentrum einer Anklage [steht], die sich gegen die Theodizee, das Glaubenssystem der neoklassischen Ökonomie richtet" (Brinkmann et al. 2006: 8).

[11] Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen Teilzeitbeschäftigung, Mini- und Midijobs befristete Beschäftigung, Leiharbeit und die sogenannte Scheinselbständigkeit.

die Analyse auch „*subjektive Verarbeitungsformen*“ (Brinkmann et al. 2006: 17; Hervor. i. O.) miteinbezogen werden. Mit Fokus auf die strukturellen Aspekte wird dann von Prekarität gesprochen, wenn „die Betroffenen deutlich unter das Einkommens-, Schutz- und betriebliche Integrations-Niveau herabsinken, das die Mehrheit ihrer abhängig beschäftigten Zeitgenossen beanspruchen kann und an dem sich Gesetz und Tarifverträge orientieren“ (Mayer-Ahuja 2003: 15).[12]

Mit der konzeptionellen Erweiterung des Prekaritätsbegriffs um die subjektive Dimension wird Erwerbsarbeit auch dann als prekär eingestuft, „sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann et al. 2006: 17).[13] Nicht zuletzt der Kritik der *Erwerbszentriertheit* Rechnung tragend, werden in der Debatte um Prekarität auch die *Lebenskontexte*, wie Haushalt und Familie, und biographischen Verläufe mit in die Untersuchung einbezogen und der Fokus auf die „Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse“ (Scherschel et al. 2012: 7) insgesamt gerichtet.

1.2.2 Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst

Während die vom Neuen Steuerungsmodell (NSM) – dem Äquivalent des New Public Managements (NPM) - inspirierten Reformen im öffentlichen Dienst relativ ausführlich untersucht wurden (vgl. Bogumil 2001, 2002), beschäftigen sich die Analysen zur Verwaltungsmodernisierung nicht oder nur kaum mit der „Re-Regulierung von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen“ (Briken et al. 2014: 125). Der *Staat als Arbeitgeber* wurde erst ab Mitte/Ende der 2000er Jahre vermehrt zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen.[14] Während ihm diesbezüglich für die Zeit des Fordismus bzw. für die Nachkriegsjahrzehnte von verschiedenen AutorInnen eine *Vorbildfunktion* zugesprochen wird (vgl. Gottschall et al. 2014: 118, Briken et al. 2014: 120, Tepe et al. 2008: 379, Keller 2008: 81), da die „Regulierung öffentlicher Beschäftigung Vorbildcharakter für die Gestaltung und Aushandlung der Arbeitsbedingungen für Normalarbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft“ (Tepe et al. 2008: 379) hatte, wird seit den 1980er bzw. 1990er Jahren ein Wandel im Sinne einer Annäherung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes an die Privatwirtschaft konstatiert. Die Entwicklungen werden dabei explizit in den Kontext der Reformen in Staat und Verwal-

[12] Prekarität ist in diesem Sinne eine „relationale Kategorie“ (Brinkmann et al. 2006: 17; Klecha/Reimer 2008; 16) bzw. ein „*relative[r] Begriff*“ (Mayer-Ahuja 2003: 14; Hervor. i. O.), der eine „*relative* Benachteiligung“ beschreibt und „nicht unbedingt Armut, völlige Entrechtung und betriebliche Isolation“ (Mayer-Ahuja 2003: 15; Hervorh. i. O.).

[13] Die Definition von Brinkmann et al. unterscheidet sich in Bezug auf die strukturellen Aspekte von Prekarität von der oben genannten nur dadurch, dass von der Unterschreitung des „soziale[n] Integrationsniveau[s]“ (Brinkmann et al. 2006: 17) gesprochen wird, statt des *betrieblichen*.

[14] So startete zum Beispiel Ende der 2000er Jahre im Rahmen des Forschungsprojektes *Staatlichkeit im Wandel* an der Universität Bremen ein Teilprojekt unter dem Titel *Der Wandel des Staates als Arbeitgeber.* Während in der ersten Untersuchungsphase (2008-2010) der Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland (im Vergleich zu Frankreich, Schweden und Großbritannien) im Fokus standen, lag dieser in der zweiten Untersuchungsphase (2011-2014) vor allem auf der Wahrnehmung der Veränderungen durch die öffentlich Beschäftigten (vgl.. http://www.sfb597.uni-bremen.de/download/de/forschung/d6_de_140624a.pdf. Stand: 28.09.2014).

tung auf Grundlage des New-Public-Managements bzw. dem Neuen Steuerungsmodell gestellt (vgl. dazu Keller 2008: 80; Tepe et al. 2008: 377; Briken et al. 2014: 123).

Gleichzeitig wird aber auch darauf hingewiesen, dass die „Flexibilisierung des Personaleinsatzes“ (Czerwick 2007: 111) im öffentlichen Dienst nicht ursächlich auf die Konzepte des New Public Managements zurückzuführen sei. Vielmehr lasse sich bereits seit den 1970er Jahren eine finanzpolitisch motivierte Personalpolitik der öffentlichen Arbeitgeber und eine „Ökonomisierung der Beschäftigungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes“ (ebd.: 140) konstatieren. Dadurch aber, dass VertreterInnen eines New Public Management den öffentlichen Arbeitgebern für ihre Personalpolitik Begründungen und Rechtfertigungen lieferten, sollte der Einfluss auch nicht unterschätzt werden, da dadurch zumindest eine Verschärfung dieses Trends stattfinde (vgl. ebd.: 140). Neben dieser qualitativen Dimension des Wandels des Staates als Arbeitgeber, wird verschiedentlich auch auf dessen quantitative Dimension, den Abbau öffentlicher Beschäftigung seit Anfang bzw. Mitte der 1990er Jahre, hingewiesen (vgl. Bogumil 2001: 36; Tepe et al. 2008: 379; vgl. Briken et al. 2014: 125; Czerwick 2007: 74ff.).

Eine systematische Untersuchung zur Entwicklung bzw. zu Formen und Folgeproblemen atypischer Beschäftigung im öffentlichen Dienst wurde erst kürzlich vorgelegt, so dass nun Informationen über die Entwicklung, den Umfang, die Verteilung und Strukturmerkmale atypischer Beschäftigung nicht nur in Bezug auf die Gesamtwirtschaft, sondern auch auf den öffentlichen Dienst vorliegen (vgl. dazu Keller/Seifert 2014). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass es im öffentlichen Dienst zwar ähnlich viele atypische Beschäftigungsverhältnisse wie in der Privatwirtschaft gebe, allerdings sich der öffentliche Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft trotz „Ökonomisierungstendenzen“ durch „vergleichsweise geringe[n] Prekaritätsrisiken“ auszeichne, wenngleich er auch nicht „prekaritätsfrei“(ebd.: 635) sei.[15] Insgesamt sind Untersuchungen zu atypischer oder prekärer Beschäftigung im öffentlichen Dienst jedoch immer noch selten im Vergleich zu den zur Privatwirtschaft durchgeführten Studien.

1.2.3 Prekarität im akademischen Mittelbau der Hochschulen

Der Befund von Berndt Keller und Hartmut Seifert, dass das Prekaritätsrisiko im öffentlichen Dienst vergleichsweise gering sei, kann so allerdings nicht auf den Teilbereich der Hochschulen übertragen werden. Bereits Anfang der 1990er Jahre wurde im Rahmen einer Untersuchung der Auswirkungen des Zeitvertragsgesetzes und der dritten Novellierung des Hochschulrahmengesetzes von 1985 für die Beschäftigungssituation an den Hochschulen diagnostiziert, dass sich „der Wissenschaftsbetrieb für eine große Zahl von Beschäftigten von den im öffentlichen Dienst andernorts üblichen Regelungen entfernt“ (Enders 1990: 153) habe. Schon zu diesem frühen Zeitpunkt wird explizit auch die „prekäre Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau“ (Enders 1996: 130) durch die „sogenannten ungeschützten, d.h.

[15] Keller und Seifert begründen dies damit, dass die „wesentlich höhere tarifliche Deckungsrate“ (ebd.) nicht nur die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes insgesamt, sondern auch jene in atypischen Beschäftigungsverhältnissen vor „Prekaritätslöhnen“ (ebd.) schütze, so dass man kaum von „Einkommensprekarität“ (ebd.: 634) sprechen könne.

vertraglich ungenügend abgesicherten, Arbeitsverhältnisse“ (Enders 1996: 14) problematisiert.

Eingang in die Prekarisierungsforschung fand der Wissenschaftsbereich als Forschungsgegenstand erst Ende der 2000er Jahre. Vor dem Hintergrund, dass der Begriff der Prekarität vor allem auf privatwirtschaftliche Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse bezogen wurde, ist zunächst einmal die Frage zu klären gewesen, ob sich der Prekaritätsbegriff überhaupt zur Beschreibung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit eignet.[16] Grundsätzlich wurde zunächst festgestellt, dass die Regel wissenschaftlicher Erwerbsarbeit die atypische Beschäftigung sei, und *Normalarbeitsverhältnisse* „im Wesentlichen nur in Form der Professur“ (Dörre/Neis 2007: 7) vorkämen.

Die Frage, ob die Beschäftigungsverhältnisse nicht nur atypisch, sondern auch prekär sind wurden dann in Anschluss an die Definition von Prekarität von Brinkmann et al., d.h. unter Einbezug der subjektiven Dimension, dahingehend beantwortet, dass im Wissenschaftsbereich einerseits in Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse von Prekarität gesprochen werden könne, dass die WissenschaftlerInnen andererseits ihre objektiv prekäre Situation subjektiv häufig nicht als solche empfinden (vgl. dazu vgl. Klecha/Reimer 2008; Dörre/Neis 2008; Grühn et al. 2009).[17] Wenngleich Dörre und Neis bereits 2007 davon sprechen, dass davon ausgegangen werden muss, dass „dieses hochqualifizierte Beschäftigungssegment gegenwärtig bis in seine Kernbereiche hinein einen Prekarisierungsschub erfährt“ (Dörre/Neis 2007: 15) und sich bezogen auf die verschiedenen Dimensionen von Prekarität sowohl „auf der materiellen und institutionellen Ebene, aber vor allem auch in Bezug auf die Planbarkeit des eigenen Lebens deutliche Hinweise auf – sich verstärkende – prekäre Verhältnisse“ (Dörre/Neis 2008: 140) zeigen, wurde die Frage, für wen genau im akademischen Mittelbau diese Diagnose zutreffend ist, kontrovers beantwortet.[18]

[16] Ein Teil der Debatte kreiste dabei um die Frage, ob man SchulabrecherInnen bzw. ungelernte Hartz-IV-EmpfängerInnen und AkademikerInnen, also „völlig disparate Lebenslagen unter einem, diese Unterschiede unerkennbar machenden, Oberbegriff subsumieren“ (Bultmann 2008:8) könne. Die Gegenposition dazu, dass man dies nicht könne, lautete dass sich Prekarisierungsprozesse in verschiedenen sozialen Milieus eben spezifisch auswirkten (vgl. ebd.).

[17] So kommen zum Beispiel Grühn et al. in ihrer Untersuchung der Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere von Promovierenden, zu dem Schluss, dass objektiv zwar alle Prekaritätskriterien gegeben seien, die Situation aber nicht als prekär empfunden werde (vgl. Grühn et al. 2009: 5). Sie bringen hier dann den Begriff der „subjektive[n] Prekarität“ (ebd.: 16) in Anschlag. Demnach entscheidet sich, „ob eine Arbeit prekär ist, […] nicht ausschließlich durch die objektive Art des Beschäftigungsverhältnisses, sondern wird auch durch die subjektiven Einstellungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeit (mit-)bestimmt“ (ebd.: 16). Ähnlich kommen auch Dörre und Neis zu dem Schluss, dass die „sinnhaltsubjektbezogenen [sic!] und sozial-kommunikativen Dimensionen konkreter wissenschaftlicher Berufstätigkeit integrierende und damit prekaritätsdämpfende Elemente“ (Dörre/Neis 2008: 140) aufweisen. WissenschaftlerInnen werden von ihnen in diesem Sinnen auch als „geduldige[n] PrekarierInnen“ (Dörre/Neis 2007: 16) bezeichnet.

[18] So herrschte laut Torsten Bultmann auf der Tagung *Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen* im Jahr 2008 noch weitgehend Einigkeit darüber, dass der Begriff der Prekarität „nicht auf die traditionellen hochschulrechtlichen und tariflichen Beschäftigungsstandards des sog. akademischen Mittelbaus angewandt werden kann – ungeachtet dessen, dass auch diese in den letzten 20 Jahren sich kontinuierlich verschlechtert haben“ (Bultmann 2008: 8). Wenn der Begriff überhaupt eine Berechtigung habe, dann könne damit „vor allem de[r] Zuwachs ‚irregulärer‘ oder *atypischer* Beschäftigungsverhältnisse adäquat bezeichnet“ (ebd.; Hervorh. i. O.) werden.

Vor allem jenseits der Bemühungen der Prekarisierungsforschung, mit einem analytisch geschärftem Instrumentarium Prekarität empirisch zu erfassen, gab es Ende der 2000er Jahre verschiedene Ansätze der wissenschaftlichen Problematisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Lehrbeauftragten und Privatdozenten, die insbesondere auf die geringe bzw. fehlende Vergütung hingewiesen haben (vgl. Oberdiek 2007; Meyer-Renschhausen 2008; Treiber 2008; Fricke 2009; Müller 2009). In diesem Zusammenhang wurde auch von einem „neue[n] akademische[n] Prekariat" (Fricke 2009: 218) gesprochen, wobei der „Zugriff auf Billiglehrkräfte" (Bultmann 2008: 10) explizit in einen kausalen Zusammenhang mit einer „andauernde[n] und zunehmende[n] Unterfinanzierung der Hochschulen" (Fricke 2009: 219) gebracht wurde.[19]

1.3 Präzisierung der Fragestellung und empirische Vorgehensweise

1.3.1 Ansatzpunkte und eigene Fragestellung: Erzeugung und Charakterisierung von prekärer Beschäftigung im deutschen Hochschulsystem

Wenngleich in den Untersuchungen der Prekarisierungsforschung zur wissenschaftlichen Erwerbsarbeit die Frage nach den *Ursachen* bzw. den „Triebkräfte[n] der Prekarisierung" (Brinkmann et al. 2006: 11) gestellt wurde und sogar von einer „*[s]taatlich produzierte[n] Prekarität*" (Dörre/Neis 2008: 138; Hervor. i. O.) die Rede ist, ist die Beantwortung der Frage, wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstehen, und dabei auch eine explizite Analyse der rechtlichen Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit, in der aktuellen Forschung ausgeblieben.

In Anschluss an die Untersuchungen von Enders zu den Auswirkungen „gesetzgeberische[r] Strukturierungsmaßnahmen" (Enders 1990: 14) auf die Personalstruktur und auf die Befristungspraxis an Hochschulen aus den 1990er Jahren soll daher in der vorliegenden Arbeit der Frage nach gegangen werden, wie die Prekarisierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit insbesondere im akademischen Mittelbau befördert bzw. erzeugt wurde. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Auswirkungen der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 2002 und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007 sowie deren Umsetzung im Landeshochschulgesetz des Stadtstaates Hamburg. Es wird dabei argumentiert, dass die rechtliche Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit ein zentraler Faktor dafür ist, „ein vom öffentlichen Dienst dominiertes Feld hochqualifizierter Beschäftigung zu unerreichten Höhen atypischer Beschäftigung zu führen" (Dörre/Neis 2007: 7).

In vielen bisherigen Untersuchungen wird zudem entweder einerseits das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche Personal, verstanden als wissenschaftlicher Nachwuchs, oder, sofern es um die Prekarisierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit ging, auf das nebenberufliche Personal fokussiert. In der vorliegenden Arbeit soll hingegen der gesamte akademische Mittelbau, also neben dem hauptberuflichen auch das nebenberuflich beschäftigte wissen-

[19] In diesem Zusammenhang wird auch von den Lehrbeauftragten als „neue[n] Sparschweine der Hochschule" (Müller 2009: 206) gesprochen.

schaftliche Personal unterhalb der Professur, berücksichtigt werden. Dabei wird argumentiert, dass sich von einer Prekarisierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit nicht nur in Bezug auf das nebenberuflich beschäftigte Personal, insbesondere die Lehrbeauftragten, sprechen lässt, sondern auch, wie dies Ende der 2000er Jahre noch auf der Tagung *Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen* im Jahr 2008 von der Mehrheit der TeilnehmerInnen verneint wurde (vgl. Bultmann 2008: 8), in Bezug auf die traditionellen hochschulrechtlichen und tariflichen Beschäftigungsverhältnisse der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen. Der hier zu diagnostizierende *Prekarisierungsschub* findet unter den Bedingungen der „gegenwärtige[n] Umstrukturierung des Steuerungsmodus wissenschaftlicher Einrichtungen nach den Prinzipien des New-Public-Managements" (Dörre/Neis 2007: 11) statt.

Der Begriff der Prekarität wird in der folgenden Untersuchung in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse und den Arbeitsmarkt im deutschen Hochschulbereich und unter Rückgriff auf das Konzept der „Prekarisierungsrisiken" (Brinkmann et al. 2006: 9) bzw. „Prekaritätsrisiken" (Keller/Seifert 2011: 10; Keller/Seifert 2014: 633) zur Anwendung gebracht. Dabei ist in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis zunächst zwischen atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zu unterscheiden.

Von einem *Normalarbeitsverhältnis* wird dann gesprochen, wenn ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit mit einem den Lebensunterhalt sichernden Einkommen und die Integration in die sozialen Sicherungssysteme besteht. [20] *Atypische Beschäftigungsverhältnisse* kennzeichnet eine Abweichung von dieser Beschreibung bzw. erfüllen sie eines dieser Kriterien nicht, was wiederum Auswirkungen auf das Niveau der individuellen Sicherheit hat (vgl. Keller/Seifert 2007: 18). Als Formen atypischer Beschäftigung sind an den Hochschulen insbesondere Teilzeitbeschäftigungen, befristete Beschäftigungsverhältnisse und die freie Mitarbeit anzutreffen.[21] Letztere werden von Keller und Seifert als „funktionales Äquivalent zur Leiharbeit" (Keller/Seifert 2014: 633) bezeichnet. An den Hochschulen sind diese freien MitarbeiterInnen insbesondere in Form der nebenberuflich beschäftigten Lehrbeauftragten anzutreffen. Der Unterschied zur Leiharbeit besteht jedoch darin, dass Lehraufträge keine Sozialversicherungspflicht begründen.

Grundsätzlich sind nicht alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse notwendigerweise als prekär einzustufen, sie beinhalten jedoch *Prekaritätsrisiken*. In Hinblick auf die Frage, wann atypische Beschäftigungsverhältnisse zudem auch als prekär zu bezeichnen sind, sollen hier zum einen in Anschluss an Keller und Seifert das *Einkommen*, die *Beschäftigungsstabilität* sowie die *Integration in die Systeme sozialer Sicherung* betrachtet werden (vgl. Keller/Seifert 2007: 20; Keller/Seifert 2014: 633), wobei grundsätzlich zwischen „kurz-, mittel- und langfristig wirksame[n] Prekaritätsrisiken" (Keller/Seifert 2014: 629) zu unterscheiden ist. Zum

[20] Die heute vielfach reduzierte Definition des Normalarbeitsverhältnisses auf „Dauerbeschäftigung in Vollzeit" (Dörre/Neis 2008: 127) bedeutet gemessen an dem Kriterienkatalog für Normalarbeit im Jahre 1985, dass dieser nur noch „auf einen dürren Rest abgeschmolzen" (Mayer-Ahuja 2003: 4) ist.

[21] Neben Teilzeitbeschäftigung, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit werden zu den „Kernformen atypischer Beschäftigung" (Keller/Seifert 2007: 12) üblicherweise noch die sogenannten Midi-Jobs (bis 850€ monatliches Einkommen) und Mini-Jobs (bis 450 € monatliches Einkommen) gezählt. Letztere sind nicht sozialversicherungspflichtig.

anderen sollen als weitere Kriterien die Ebene *rechtlicher Prekarität* Berücksichtigung finden.

Einkommen: In der Prekarisierungsforschung wird dann von „[m]aterielle[r] Prekarität" (MayerAhuja 2003: 52) oder „Einkommensprekarität" (Keller/Seifert 2014: 634) gesprochen, wenn „man von einem Arbeitsentgelt ‚nicht leben kann'"(MayerAhuja 2003: 52).[22] Während diese Definition in Bezug auf das Einkommen ausschließlich die kurzfristige Perspektive erfasst, soll für die Hochschulen als Teil des öffentlichen Dienstes die mittel- und langfristige Einkommenssituation berücksichtig werden. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass zum Beispiel das Einkommen von WiMis im Angestelltenverhältnis auch in Teilzeit noch nicht als „potentiell prekär" (ebd.) eingestuft werden würde.[23] Mittelfristig können die Beschäftigten im Falle von Arbeitslosigkeit dann aber von Einkommensprekarität betroffen sein, wenn dieses Einkommen für die Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt wird. Während ein vermindertes Einkommen aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung in der kurzfristigen Perspektive noch nicht als *potentiell prekär* zu bezeichnen sein muss, können in der mittel- und langfristigen Perspektive durchaus soziale Risiken bestehen. Es muss dementsprechend auch an den Hochschulen zwischen den Einkommen der verschiedenen Beschäftigten unterschieden werden. Während WiMis im Angestelltenverhältnis in Entgeltgruppe 13 in Teilzeit erst in der mittelfristigen Perspektive von Einkommensprekarität betroffen sein können, kann diese bei den Lehrbeauftragten, je nach Fachbereich, bereits in der Kurzfristperspektive zum Tragen kommen.

Integration in die Systeme sozialer Sicherung: Diese gibt grundsätzlich Aufschluss darüber, in welchem Maße die Beschäftigungsverhältnisse gegenüber sozialen Risiken abgesichert sind. Dabei ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und damit die formale Anspruchsberechtigung zwar ein „notwendiger, nicht aber ein hinreichender Indikator für die Absicherung" (Keller/Seifert 2007: 20). Ausschlaggebend ist auch die Höhe der Ansprüche. Während diese bei der Arbeitslosenversicherung vor allem von der Höhe des vorherigen Erwerbseinkommens abhängt, kommt bei der Rentenversicherung die Anzahl der Beitragsjahre hinzu. Um zum Beispiel Arbeitslosengeld (ALG I) zu beziehen, besteht derzeit eine Regelanwartschaftszeit von zwölf Monaten, das heißt, es muss in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 360 Tage lang ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden haben. Die Dauer des Leistungsbezugs ist dann wiederum von der Länge des versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sowie dem Alter abhängig.[24]

---

[22] Ein subsistenzsicherndes Einkommen beginnt analog zur Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohnes von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Keller/Seifert 2007: 20). Niedriglöhne werden in dem Sinne als „prekäre[r] Löhne" (Keller/Seifert 2014: 634) bzw. „Prekaritätslöhne[n]" (ebd.: 635) bezeichnet. Unter Berücksichtigung der Haushaltssituation der Beschäftigten werden Löhne insofern nur als „potentiell prekär" (MayerAhuja 2003: 52) bezeichnet, um zum Ausdruck zu bringen, dass ein Einkommen zwar prekär sein kann, dessen „prekäres Potential" (ebd.: 54) sich aber nicht realisieren muss, sofern dieses Einkommen durch das Einkommen eines anderen Haushaltsmitglieds kompensiert wird.

[23] Im Jahr 2014 betrug das Bruttoeinkommen von WiMi im Angestelltenverhältnis in Entgeltgruppe 13 und Stufe 1 nach der Entgelttabelle des Tarifvertrags der Länder in Vollzeit 3.367,56 €. Nach Abzug der Sozialversicherung betrug das Nettoeinkommen in Teilzeit knapp 1.200 €.

[24] Bis zum 50. Lebensjahr muss man zwölf Monate gearbeitet haben, um sechs Monate ALG I zu beziehen, und bereits zwei Jahre, um einen Anspruch von einem Jahr zu haben. Ab einem Alter von 50 Jahren verlängert sich die Dauer des Bezuges dann noch einmal auf bis zu zwei Jahren. Die Höhe des Arbeitslosengeldes be-

Vor diesem Hintergrund liegen nicht nur bei nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, wie sie für die Lehrbeauftragten gelten, mittel- und langfristige Prekaritätsrisiken vor, sondern auch bei sozialversicherungspflichtigen befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie jenen in Teilzeit. Ebenso wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte je nach Stundenlohn in der kurzfristigen Perspektive noch nicht von „Einkommensprekarität" (Keller/Seifert 2014: 634) betroffen sein müssen, mittel- und langfristig aber dennoch ein Einkommensrisiko bestehen kann; mittelfristig insofern, dass sich bei Arbeitslosigkeit das Einkommen um ungefähr vierzig Prozent reduziert, und langfristig, insofern aufgrund der geringeren Beiträge zur Rentenversicherung und des hier geltenden Äquivalenzprinzips das Risiko der Altersarmut besteht. [25]Dies gilt analog auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Beschäftigungsstabilität: Unter Beschäftigungsstabilität wird eine „möglichst ununterbrochene Beschäftigung" (Keller/Seifert 2007: 21) verstanden. Sie wird einerseits als „Voraussetzung für ein eigenständiges Einkommen sowie für Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme" (ebd.) andererseits betrachtet.[26] Wie aus dem oben gesagten hervorgeht, beinhaltet eine geringere Beschäftigungsstabilität insbesondere langfristig ein Risiko hinsichtlich des künftigen Einkommens bzw. der Altersarmut, da die Höhe der Alterssicherung wesentlich nicht nur von der Höhe, sondern auch der Dauer der geleisteten Beiträge abhängig ist.

Es wird als „Charakter der Zeitverträge" (Dörre/Neis 2007: 12f.) bezeichnet, dass sie ArbeitnehmerInnen schon von vornherein von weiten Teilen des rechtlichen Schutzes ausschließen. Neben dem, dass befristete Beschäftigte häufig nicht die Anwartschaftszeiten für den Sozialversicherungsschutz erfüllen, trifft dies auch auf andere gesetzliche und tarifliche Leistungen zu und sie haben „*per definitionem* den geringsten Anspruch auf Kündigungsschutz oder Abfindungen" (vgl. Mayer-Ahuja 2003: 53; Hervorh. i. O.). Daher wird die „Ungewissheit über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses" laut Mayer-Ahuja von vielen auch als das „wichtigste Kriterium für Prekarität" (ebd.) beschrieben. Die Dauerbeschäftigung bzw. unbefristete Beschäftigung gerät so zur „Prekaritätsscheide" (Dörre/Neis 2007: 13) und als Privileg hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit.

Während die genannten Prekaritätsrisiken so einerseits die Anforderungen an ein Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnis konterkarieren, die als „materielle Sicherung und gestaltbare Lebensführung" (Bartelheimer 2011: 387) zusammengefasst werden können, kommt darin andererseits zugleich eine „**rechtliche Prekarität**" (Mayer-Ahuja 2003: 52; Hervorh. M.S.) zum Ausdruck. Wie oben bereits erwähnt wurde atypische Beschäftigung damit befördert,

misst sich an dem Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Monate, in das auch Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie andere Einmalzahlungen mit einberechnet werden, und stellt dann 60 Prozent dieser Summe nach Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags sowie der Sozialversicherung dar. (Vgl. dazu http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufsleben/alg-rechner-so-hoch-ist-das-arbeitslosengeld_aid_465380.html. Stand 10.01.2015.

[25] Eine Berechnung des Arbeitslosengeldes I im Internet, bei dem das Bruttoeinkommen von teilzeitbeschäftigten WiMis im Angestelltenverhältnis im Jahre 2014 in Entgeltgruppe 13 und Stufe 1 von 1.683,78€ zugrunde gelegt wurde, hat einen Anspruch von nur 703,76€ monatlich ergeben.

[26] Keller und Seifert trennen hier zwischen Beschäftigungsstabilität und der Sicherung eines bestimmten Arbeitsplatzes (vgl. Keller/Seifert 2007: 21). In der vorliegenden Arbeit wird das einzelne Arbeitsverhältnis als die Voraussetzung für die Beschäftigungsstabilität angesehen und keine explizite Trennung zwischen der Arbeitsplatzsicherheit und der Beschäftigungsstabilität gemacht.

dass rechtliche Grauzonen geschaffen wurden, indem die gesetzlichen Mindeststandards für den Abschluss von Arbeitsverträgen reduziert und deren Ausgestaltung weitgehend den Einzelabsprachen zwischen Unternehmen und Beschäftigten überlassen wird. In dem Sinne kommt *rechtliche Prekarität* darin zum Ausdruck, wenn Tarifverträge keine Gültigkeit mehr besitzen. Im Gegensatz zur materiellen Prekarität wird die rechtliche Prekarität allen atypischen Beschäftigungsformen attestiert. (Vgl. ebd.: 52f.)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die freie Mitarbeit der Lehrbeauftragten als Pendent zur Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung Formen atypischer Beschäftigung sind. Es handelt sich hier um „formale[n] Prekarisierungsrisiken" (Dörre/Neis 2007: 12). Wenn sie in Kombination auftreten, dann hat dies eine „Erhöhung der Beschäftigungs- und Prekaritätsrisiken" (Keller/Seifert 2014: 633) zur Folge bzw. kann dann von einer Erhöhung der „Prekaritätsgrade" (Keller/Seifert 2007: 21) gesprochen werden.

1.3.2 Empirische Vorgehensweise

Um der Frage nach der politischen Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau unter Fokussierung der rechtlichen Regulierung nachzugehen, werden in der folgenden empirischen Analyse insbesondere das Hochschulrahmengesetz (HRG) in seiner fünften Novellierung und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG) betrachtet.

Dabei ist zu betonen, dass im Folgenden nicht der Nachweis erbracht werden soll, ob die Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen als prekär einzustufen sind. Vielmehr wird dies vorausgesetzt und es soll deren rechtliche Erzeugung nachgezeichnet werden. Dazu wird in einem ersten Schritt zunächst die rechtliche Regulierung auf Bundesebene betrachtet (Kap. 2.1). Konkret bedeutet dies, dass die Auswirkungen der fünften Novelle des HRG auf die Personalstruktur sowie die im Zuge dieser Novellierung vorgenommene Neuregelung der Befristungsvorschriften betrachtet werden. Die weiteren Änderungen der Befristungsregelungen für die Wissenschaft werden danach im Zusammenhang mit dem WissZeitVG analysiert. Es folgt danach die Fokussierung auf die Verwirklichung des Hochschulrahmenrechts im HmbHG auf Landesebene (Kap. 2.2). Es werden hier die Veränderungen der Personalstruktur im Zuge der verschiedenen Novellierungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes insbesondere ab dem Jahre 2001 untersucht sowie die länderspezifische Umsetzung der Beschriftungsvorschriften im HmbHG. Gegenüber dieser Betrachtung des Staates als Gesetzgeber, schließt die empirische Analyse dann mit der Betrachtung des Staates als Arbeitgeber (Kap. 2.3). Die Betrachtung erfolgt hier vor allem quantitativ. Das heißt, die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse wird hier insbesondere durch die Entwicklungen innerhalb der Personalhochschulstatistik nachvollzogen. Ergänzt wird diese Betrachtung auf Bundesebene noch durch die Entwicklung an der Universität Hamburg.

Die quantitative Betrachtung basiert auf der Annahme, dass, sofern die rechtliche Regulierung zur Ausweitung atypischer Beschäftigung und damit Beschäftigungsverhältnissen, deren Prekaritätsrisiken gegenüber Normalarbeitsverhältnissen besonders erhöht sind, beiträgt, sich

dies auch quantitativ ausdrückt. Mit anderen Worten wird davon ausgegangen, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der gesetzlichen Änderung und einer Zunahme von Teilzeit und befristeter Beschäftigung besteht. Diese wiederum verweist auf die Umsetzung der Gesetze durch die Hochschulen als Arbeitgeber.

2 Empirische Analyse: Die rechtliche Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit und ihre praktischen Auswirkungen

2.1 Der Staat als Gesetzgeber I: Rahmengesetzgebung auf Bundesebene

2.1.1 Die Entwicklung des Hochschulrahmengesetzes

Das erste Hochschulrahmengesetz, das für das Hochschulwesen einen bundeseinheitlichen Rahmen setzte, trat 1976 in Kraft. Das Grundgesetz von 1949 hatte keine Zuständigkeit des Bundes im Bildungsbereich vorgesehen, sondern begründete vielmehr die Kulturhoheit der Länder.[27] Bis zur Gründung des Wissenschaftsrates im Jahre 1957 gab es somit keine institutionalisierte Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik und die Abstimmung der Länder untereinander erfolgte über die Kultusministerkonferenz (KMK). Im Zuge der Bildungsexpansion in den 1960er Jahren wurde dann nicht zuletzt aufgrund des steigenden Finanzbedarfs der Länder eine Änderung des Grundgesetzes vorgenommen. Ausbau und Neubau von Hochschulen, die Bildungsplanung und Forschungsförderung wurden nunmehr zu sogenannten Gemeinschaftsaufgaben von Bund und Ländern erklärt. Zudem erhielt der Bund im Jahr 1969 eine *Rahmengesetzgebungskompetenz* für das Hochschulwesen.[28] Von Anfang an sah sich das HRG bzw. der Bund von Seiten der Länder dem Vorwurf der Kompetenzüberschreitung ausgesetzt. (Vgl. GEW 2014a: ohne Seitenangabe)

Wesentliche Änderungen in Bezug auf die Personalstruktur sowie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes wurden zunächst im Jahre 1985 mit dem *Dritten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes* sowie dem Zeitvertragsgesetz vorgenommen. Weitere bedeutende Veränderungen folgten dann im Jahre 2002 mit dem von der damaligen rot-grünen Regierung unter Gerhard Schröder verabschiedeten *Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (*5. HRGÄndG*).* Hier kam auch der Konflikt zwischen Bund und Ländern wieder zum Vorschein. Da einige Bundesländer ihren Gestaltungsspielraum für hochschulpolitische Reformen erheblich eingeschränkt sahen, strengten sie eine Normenkontrollklage gegen diese Änderung an – und dies erfolgreich. So wurde das 5. HRGÄndG vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) im Juli 2004 mit der Begründung, dass der Bundesgesetzgeber seine Rahmenkompetenz überschritten und zu viele Detailvorgaben gemacht habe, für nichtig erklärt (vgl. Berghahn 2009: 197). Nach dem Außerkraftsetzen der fünften Novelle des HRG durch das BVerfG im Jahre 2004 hatte die

[27] Dies ist der im Grundgesetz festgeschriebenen Bundesstaatlichkeit, dem Prinzip des *Föderalismus,* geschuldet.

[28] Als ausschlaggebend hierfür wird unter anderem das Auseinanderdriften der landesgesetzlichen Regelungen im Zuge der hochschulpolitischen Reformdebatten gesehen, denn zwischen 1968 und 1973 hatten fast alle Bundesländer ihre eigenen Landeshochschulgesetze verabschiedet (vgl. GEW 2014a: o. S.).

Bundesregierung mit dem *Gesetz zur Änderung der dienst- und arbeitsrechtlichen Vorschriften im Hochschulbereich* (HdaVÄndG) noch einmal versucht, ein bundeseinheitliches Dienstrecht für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen festzuschreiben (vgl. GEW 2014b: o. S.).

War bereits im Zuge der Föderalismus-Debatte 2004 von den Bundesländern gefordert worden, die Hochschulrahmengesetzgebung abzuschaffen, so stellte die mit der Änderung des Grundgesetzes zum 1. September 2006 in Kraft getretene *Föderalismusreform* schließlich die „endgültige[n] Besiegelung des Kompetenzverlusts des Bundes in Fragen der Regelung zur Wissenschaft und Forschung" (Berghahn 2009: 198) dar.[29] Das heißt, die Rahmenkompetenzen des Bundes in Sachen Hochschule wurden damit generell abgeschafft und es blieb nur noch ein „Torso" (ebd.: 198) vom HRG übrig. Mit der Übertragung der „vollständige[n] Rechtshoheit im Bildungsbereich" (Müller 2009: 210) eröffnete sich für die Bundesländer nun ein „rechtliche[r] Entscheidungsfreiraum" (BuWin 2013: 59), da ein Großteil der Verantwortung für die Gestaltung der Personalstruktur und der Beschäftigungsbedingungen in die Hände der Landesgesetzgeber gelegt wurde (vgl. Quaißer/Burkhardt 2013: o. S.).[30] Zuvor konnten die Landesgesetzgeber zwar auch schon Regelungen bezüglich des nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals treffen, die Regelungen bezüglich des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wurden hingegen bundeseinheitlich bestimmt (vgl. Statistisches Bundesamt 2013:12f.).[31] Während so durch die Föderalismusreform einerseits die Möglichkeit einer bundeseinheitlichen Rahmengesetzgebung für die Hochschulen aufgehoben wurde und die Kompetenzgrundlage für die Regelung dienstrechtlicher Fragen entfallen war, blieben andererseits die arbeitsrechtlichen Befristungsregeln unberührt, da „das Arbeitsrecht weiterhin der Zuständigkeit des Bundes […] unterliegt" (BuWiN 2008: 21). Die bislang im HRG enthaltenen arbeitsrechtlichen Befristungsvorschriften wurden im Jahr 2007 in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) überführt.

Die jahrelangen Auseinandersetzungen zwischen Bund und Ländern in Bezug auf das Hochschulrahmengesetz haben die Vermutung nahegelegt, dass es zu „landesspezifischen Ausdifferenzierungen der Qualifizierungs- Beschäftigungs- und Karrieremodelle" (BuWiN 2013: 61) kommen würde. Allerdings ergaben jüngere Analysen der personalspezifischen Regelungen der Landeshochschulgesetze, dass diese Annahme hinsichtlich der Personalstruktur unbegründet ist und vielmehr eine „langsame Angleichung der rechtlichen Rahmenbedingungen in den Bundesländern" (ebd.) voranschreitet. Die in den vergangenen Jahren mehrheitlich neu verfassten Landeshochschulgesetze weisen „in Grundsatzfragen eine relativ große Übereinstimmung auf" (ebd.).

[29] Während die Gesetzgebungskompetenzen in fast allen Bereichen beim Bund liegen, fällt sie bei der Bildung in die Zuständigkeit der Länder (vgl. Bogumil/Jann 2009: 76).

[30] 2007 wurde der Entwurf eines *Gesetzes zur Aufhebung des Hochschulrahmengsetzes* vorgelegt, dieses Gesetz ist aber bis dato noch nicht umgesetzt bzw. bestätigt worden. Das heißt, dass das Hochschulrahmengesetz grundsätzlich zwar noch immer seine Gültigkeit besitzt, gleichzeitig die Landeshochschulgesetze aber seit dem 1. August 2008 davon abweichende Regelungen treffen können (vgl. BuWiN 2008: 21).

[31] Im Folgenden wird bei allen Personalkategorien nur noch von wissenschaftlichem Personal gesprochen und nicht zusätzlich erwähnt, dass die Gesetze sich immer auch auf das künstlerische Personal beziehen.

2.1.2 Die fünfte Novellierung des HRG 2002 und ihre Auswirkungen auf die Personalstruktur

Als „wesentlicher Teil der Gesamtreform des deutschen Hochschulwesens“ (Deutscher Bundestag 2001: 14) trat die fünfte Novellierung des HRG zusammen mit der Einführung einer neuen, durch das *Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung* geregelten HochschullehrerInnenbesoldung, im Jahre 2002 in Kraft. Ziel dieser Reform des Dienst- und Besoldungsrechts sind nach Angaben der Bundesregierung die Stärkung der „Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Wissenschafts- und Forschungssystems“ sowie die Sicherung der „Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft auch im internationalen Vergleich“ (Deutscher Bundestag 2001: 14) gewesen. Die Reform des Hochschuldienstrechts der Bundesregierung konzentriert sich daher einerseits auf die „Neugestaltung des Qualifikationsweges“ (ebd.) der HochschullehrerInnen und anderseits auf die „Einführung eines stärker leistungsorientierten und wettbewerbsfähigen Besoldungssystems“ (ebd.). Die erstgenannte Neuordnung hatte neben der Verkürzung aller Qualifikationsphasen unter anderem die „Steigerung der Attraktivität der deutschen Hochschulen“ (ebd.: 15) für *qualifizierte* NachwuchswissenschaftlerInnen zum Ziel.

Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit erfolgten u.a. die Einführung der Juniorprofessur als „neuer Weg zur Professur“, der Verzicht auf die Habilitation, die Lockerung des Hausberufungsverbotes und damit die Option des *tenure-track* sowie die Einführung eines eigenständigen DoktorandInnenstatus. Darüber hinaus war eine der wichtigsten Neuerungen der fünften Änderung des HRG die „völlige Neugestaltung der Regelungen über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (Deutscher Bundestag 2001: 1). Während die Landesgesetzgeber drei Jahre Zeit bekamen, um das im Gesetz enthaltene Rahmenrecht in das jeweilige Landeshochschulrecht umzusetzen, galten die Neuregelungen bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen ab sofort (vgl. BMBF o. J.: 3).

Grundsätzlich werden im Hochschulrahmengesetz von 2002 somit dienst- und arbeitsrechtliche Bestimmungen für die HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen) einerseits sowie für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (§ 53 HRG 2002) (WiMi), die Lehrbeauftragten (§ 55 HRG 2002), die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 56 HRG 2002) (LfbA) und studentische Hilfskräfte (§ 57e HRG 2002) andererseits getroffen. Dass das hauptberufliche wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur nur noch aus wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben besteht, geht auf die Einführung der Juniorprofessur zurück. Diese war insofern mit weitreichenden Konsequenzen für die bis 2002 bestehende Personalstruktur verbunden, insofern im Gegenzug die bisherigen Personalkategorien aus der Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen abgeschafft und durch einen „von den Hochschulen flexibel gestaltbare[n] Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (ebd.: 17) ersetzt wurden.

In den Erläuterungen zu § 53 HRG 2002 wird im Regierungsentwurf der Bundesregierung ausdrücklich darauf verwiesen, dass die bisherigen wissenschaftlichen AssistentInnen nun von den Hochschulen als WiMis weiterbeschäftigt werden können (vgl. Deutscher Bundestag

2001: 30).[32] Zum einen wurden damit die bislang von den DozentInnen und AssistentInnen erbrachten wissenschaftlichen Dienstleistungen den WiMis übertragen. Zum anderen war eine weitere Konsequenz, dass die Stellen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nun nicht mehr nur mit Promovierenden besetzt, sondern vor dem Hintergrund der Abschaffung der wissenschaftlichen AssistentInnen alternativ nun auch genutzt werden konnten für die „Erbringung von über die Promotion hinausgehenden, zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen" (Deutscher Bundestag 2001: 30). [33] Im Gesetz liest es sich dann so, dass WiMis, „die befristet beschäftigt werden, [..] Aufgaben übertragen werden [können], die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher Leistungen förderlich sind" (§ 53 Abs. 2 HrG 2002). Laut Gesetzgeber handelt es sich dabei um eine Kann-Bestimmung, da es auch befristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen gibt, die ausschließlich in Lehre und Forschung tätig sind und nicht „zu ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung beschäftigt werden" (ebd.).[34] Bei der gesetzlichen Festlegung hingegen, dass den befristet beschäftigten WiMis „im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden soll" (§ 53 Abs. 2 HRG 2002), handelt es sich um eine Soll-Bestimmung. Laut Gesetzgeber können auf dieser Grundlage beispielweise DoktorandInnen beschäftigt werden, die weitgehend von Dienstleistungsverpflichtungen freigestellt werden (vgl. Deutscher Bundestag 2001: 30). Die Stelle der WiMis wird somit durch die fünfte Novelle des HRG als *Alternative* zu den bisherigen Post-Doc-Stellen der DozentInnen und AssistentInnen etabliert.

2.1.3 Befristungsvorschriften nach der 5. HRG-Novelle

Die allgemeine Rechtsgrundlage für den Abschluss zeitlich befristeter Arbeitsverträge stellt § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) verbunden mit dem allgemeinen Kündigungsschutzrecht dar. Demnach sollen grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, es sei denn, es liegen sachliche oder persönliche Gründe vor, die eine Befristung rechtfertigen würden. Davon abweichend, gelten für die Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulbereich (sowie an Forschungseinrichtungen) je nach Status des wissenschaftlichen Personals weitere Gesetze, die eine befristete Beschäftigung auch ohne sachlichen Grund zulassen.[35] Seit 1985 waren im Hochschulrahmengesetz (HRG) zudem „Sonderregelungen zur

[32] Die *wissenschaftlichen AssistentInnen waren ebenso wie die OberassistentInnen* und–*ingenieurInnen* sowie die *HochschuldozentInnen* im Rahmen der dritten Novellierung des HRG von 1985 und der Erweiterung des akademischen Mittelbaus eingeführt worden. Während die wissenschaftlichen AssistentInnen die im HRG von 1976 geschaffene Position der HochschulassistentIn ersetzen sollten, wurde mit den anderen Stellen die Möglichkeit für habilitierte WissenschaftlerInnen geschaffen, als OberassistentInnen bzw. OberingenieurInnen oder als HochschuldozentInnen an den Hochschulen auch unterhalb der Professur weiter beschäftigt zu werden (vgl. Enders 1990: 113).

[33] Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen können hierbei durch die Habilitation oder dieser gleichwertige Leistungen wie zum Beispiel durch die Publikation von Forschungsergebnissen, erbracht werden (vgl. UHH 2011: 11).

[34] Es handelt sich hierbei um die sogenannten *Funktionsstellen*. Auf diesen werden entweder dauerhaft oder befristet neben WiMi auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Es werden Dienstleistungen erbracht, „die ausschließlich zu diesem Zweck und nicht zum Zweck einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation" (Deutscher Bundestag 2001: 18) dienen.

[35] Dies sind vor und nach der Föderalismusreform das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), sowie danach das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

Befristung in der Qualifizierungsphase“ (Deutscher Bundestag 2006: 8) verankert. Es handelt sich letztlich um ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft. Aufgrund der Föderalismusreform wurden die im HRG verankerten Regelungen im Wesentlichen unverändert in das WissZeitVG überführt (vgl. ebd.).

Es sind vor allem die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes, die als „Spezialregelungen für befristete Arbeitsverträge im Hochschulbereich“ (Deutscher Bundestag 2001: 20) gelten. Mit der fünften Novelle des HRG werden auch diese Bestimmungen neu gefasst. Der Neufassung liegt die Auffassung zugrunde, dass befristete Arbeitsverträge „für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum […] das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen“ (Deutscher Bundestag 2001: 20). Die fünfte Novelle des HRG soll zum einen eine *Erleichterung* des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge und zum anderen eine „ständige Fluktuation“ von WissenschaftlerInnen, also „einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und neuer Ideen“ (ebd.) gewährleisten, ohne die die Forschung angeblich *erstarren* würde.

Laut Bundesregierung liegt der Befristung von Arbeitsverträgen die Überzeugung zugrunde,

> *„dass vorhandene Stellen nicht auf Dauer blockiert werden dürfen, weil die Nachwuchsförderung sonst übermäßig behindert würde. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung des Studiums unentbehrlich. Dies schließt eine unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit in der Qualifikationsphase aus“* (Deutscher Bundestag 2001: 20).

Die Befristung von Arbeitsverträgen wird erklärtermaßen mit der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals bzw. der Nachwuchsförderung legitimiert. Für eine „sachgerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ sei die „generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse […] unentbehrlich“ (ebd.: 21). Laut Gesetzgeber würden die Sonderregelungen zur Befristung also die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sicherstellen (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 8).

Vor der fünften Novellierung des HRG ist die Befristung nach dem HRG bzw. dem Zeitvertragsgesetz von 1985 nur auf der Grundlage von Sachgründen möglich gewesen. Diese Einschränkung wurde mit der Novelle zugunsten einer zeitlichen Höchstdauer aufgegeben, innerhalb der WiMis in wissenschaftlichen Einrichtungen sachgrundlos befristet beschäftigt werden können (vgl. Jongmanns 2011:23).[36] Damit ist das Erfordernis eines Sachgrundes für die Befristung auf Grundlage des HRG abgeschafft worden.

(TV-L) und, soweit es sich um Beamte handelt, das jeweilige LandesbeamtInnengesetz (vgl. Müller 2009: 209).

[36] Mit dem *Zeitvertragsgesetz* waren 1985 „erstmals an Sachgründe […] gebundene Befristungsregeln für das wissenschaftliche Personal geschaffen“ (BuWiN 2008: 34) worden. Mögliche Sachgründe für eine Befristung in der Wissenschaft waren bis 2002 erstens die „berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung“, zweitens die

Der Geltungsbereich der neuen Befristungsregeln bezieht sich nun vor allem auf die Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und wissenschaftlichen Hilfskräften (WiHi) (vgl. § 57a Abs. 1 HRG 2002). [37] Und dies mit der Begründung, dass bei diesen Personalkategorien grundsätzlich „unterstellt [wird], dass […] ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient" (Deutscher Bundestag 2001: 30). Auch wenn sich der Gesetzgeber darüber bewusst ist, dass es sich bei den Dienstleistungen der genannten MitarbeiterInnen um „Daueraufgaben der Hochschulen" handelt, wird die Möglichkeit zur Befristung „ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet" (ebd.). Demnach werden die Bestimmungen über die Befristung auch auf die WiHis ausgedehnt, „[u]m die Qualifikationsphase mit befristeten Verträgen nicht über das gebotene Maß hinaus zu verlängern" (Deutscher Bundestag 2001: 30). Dies sei insofern gerechtfertigt, da auch WiHis Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen würden und „typischerweise (auch) zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden" (ebd.).[38]

Im HRG wird geregelt, dass von den „Vorschriften [...] durch Vereinbarung nicht abgewichen werden" darf, wohl aber durch einen Tarifvertrag in bestimmten Fachrichtungen und Forschungsbereichen von den „vorgesehen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden" (ebd.) dürfen.[39] Weiterhin wird festgelegt, dass sonstige arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung nicht den Regelungen des HRG §§ 57b ff. widersprechen dürfen (vgl. ebd.). Der Bundesgesetzgeber schafft damit ein „zweiseitig zwingendes Gesetzesrecht, das entgegenstehendes Tarifrecht ausschließt" (Deutscher Bundestag 2001: 20). Dies bedeutet, dass die Bestimmungen des HRG über den Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts stehen und „diese verdrängen" (Deutscher Bundestag 2001: 20). In der Praxis folgt daraus, dass sich der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Beschäftigten im Angestelltenverhältnis „primär" (BMBF o. J.: 15) nach den Regeln des neuen HRGs zu richten hat. Nur hinsichtlich der Länge der vorgesehenen Fristen kann von der geltenden „Tarifvertragssperre" (Deutscher Bundestag 2001: 31) abgewichen werden.

Um der Kritik vorzubeugen, dass das Gesetz so verstanden werden könnte, dass die Hochschulen keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr abschließen dürften (vgl. Deutscher Bun-

„Vergütung aus haushaltsrechtlich für befristete Beschäftigung bestimmten Mitteln", drittens das „vorübergehende Einbringen bzw. Erwerben von besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in Lehre, Forschung oder künstlerischer Betätigung", viertens die „überwiegende Vergütung aus Drittmitteln bei gleichzeitiger zweckbestimmter Beschäftigung" und fünftens schließlich die „erstmalige Beschäftigung" (Jongmanns 2011: 23) als WiMi. Diese Sachgründe galten zudem auch für die LfbAs (vgl. ebd.).

[37] Weiterhin beziehen sich die Befristungsregeln aber auch auf Personal, das im Rahmen von *Privatdienstverträgen* beschäftigte wird, das heißt, wenn ein_e Hochschullehrer_in einen Vertrag mit einem Drittmittelbeschäftigten abschließt (vgl. § 57c HRG 2002) und für wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen (vgl. § 57d HRG 2002).

[38] Die Anwendung der Befristungsregelungen auf die WiMi *und* die WiHi begründet der Gesetzgeber damit, dass sich beide nur dadurch unterscheiden würden, dass letztere ihre Dienstleistungen in weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten erbringen würden. Arbeitsrechtlich sei eine Ungleichbehandlung zwischen WiMI und WiHI daher nicht haltbar. (Vgl. Deutscher Bundestag 2001: 30)

[39] In Grenzen wird den Landesgesetzgebern bzw. Hochschulen eine Ausgestaltung der „Sonderbefristungsregelung" (Deutscher Bundestag 2001: 20) dahingehend überlassen, dass sie von dem im vorgesehenen Fristen nach oben oder unten abweichen können (vgl. ebd.).

destag 2001: 32), wird vom Gesetzgeber im Gesetz explizit festgehalten, dass die die Hochschulen das genannte Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigen können (vgl. § 57a Abs. 2 HRG 2002). In der Gesetzesbegründung formuliert der Gesetzgeber jedoch, dass es den Hochschulen „arbeitsrechtlich freisteht, *in besonderen Fällen* im wissenschaftlichen Mittelbau auch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen" (ebd.: 21; Hervorh. M.S.). Mit dieser Formulierung wird das unbefristete Beschäftigungsverhältnis als Ausnahmefall von der Regel fixiert.

Die Bestimmungen zur *Befristungsdauer* der Arbeitsverträge enthalten letztlich den „Kern der Neuregelung des Verhältnisses von befristeter und unbefristeter Beschäftigung im Hochschulbereich" (Deutscher Bundestag 2001: 32). Es wird hier die sogenannte *Zwölf-Jahres-Frist* oder auch *Zwölf-Jahres-Grenze* eingeführt. Dies bedeutet, dass die Befristung von Arbeitsverträgen mit WiMis ohne Promotion bis zu einer Dauer von sechs Jahren und nach der Promotion noch einmal für sechs Jahre für zulässig erklärt wird.[40] Sofern die Zeit in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis vor der Promotion weniger als sechs Jahre beträgt, verlängert sich die Befristungsdauer nach der Promotion entsprechend. WiHis wiederum können nur bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren befristet beschäftigt werden.[41] In beiden Fällen sind nach dem HRG innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer auch Verlängerungen der befristeten Arbeitsverträge möglich. (Vgl. § 57b Abs. 1 HRG 2002) Im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitsrecht bzw. dem TzBfG, in dem die maximale Anzahl der Verlängerungen auf drei festgelegt wurde, verzichtet der Gesetzgeber hier auf eine solche Festlegung.

Eine Neuerung stellt weiterhin dar, dass auf die Höchstbefristungsdauer „*alle* befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung […] abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge […] anzurechnen" (§ 57b Abs. 2 Satz 1 HRG 2002; Hervorh. M.S.) sind. Diese Anrechnungsweise wird vom Gesetzgeber damit begründet, dass das mehrfache Ausschöpfen der Befristungshöchstgrenzen, zum Beispiel durch einen Wechsel der Hochschule, „dem Ziel der zügigen Qualifizierung entgegenstehe" (Deutscher Bundestag 2001: 32). Gleichzeitig wird aber formuliert, dass nach dem „Grundsatz der Verhältnismäßigkeit" keine Beschäftigungsverhältnisse mit in die Höchstbefristungsdauer einberechnet würden, die nicht der Qualifizierung dienten (vgl. ebd.: 30).

Sollte die Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft sein, so könne die weitere Befristung nur nach dem TzBfG erfolgen (vgl. § 57b Abs. 2 HRG 2002), weil dann eine Abweichung vom allgemeinen Arbeitsrecht „nicht mehr zu rechtfertigen" (Deutscher Bundestag 2001: 20) sei und die Befristung nur noch auf dessen Grundlage erfolgen könne.[42] Laut dem Gesetz ist im

[40] Im Bereich der Medizin sind dies nach der Promotion neun Jahre (vgl. § 57b Abs. 1 HRG 2002). Im Folgenden wird dies nicht mehr eigens angemerkt.

[41] Auch studentische Hilfskräfte können bis zu vier Jahren befristet beschäftigt werden. Diese Zeit wird dann nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. (Vgl. § 57e HRG 2002)

[42] Es werden im HRG auch Gründe genannt, die eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer ermöglichen (vgl. § 57b Abs. 4 HRG 2002). Diese „Schutzklauseln" (Jongmanns 2011: 24) erlauben eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um maximal zwei Jahre im Falle einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung, Inanspruchnahme der Elternzeit, Absolvierung von Grund- und Zivildienst, Zeiten

Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf Grundlage des HRG abgeschlossen wurde. Wenngleich die Vorschrift besagt, dass das Fehlen dieser Angabe zur Folge habe, dass die Befristung des Arbeitsvertrages nicht auf Grundlage der Höchstbefristungsdauer erfolgen könne (vgl. § 57a Abs. 3 HRG 2002), ist die Neuregelung gegenüber der Vorgängervariante in dem Sinne „wesentlich entschärft" (Deutscher Bundestag 2001: 34), insofern es nun genüge, schriftlich festzuhalten, dass sich die Befristung auf das HRG stützt und es nicht mehr wie zuvor der Angabe eines Sachgrundes bedarf (vgl. ebd.). Sollte dieses „Zitiergebot" verletzt werden, folge daraus „nicht automatisch die Entfristung des Arbeitsverhältnisses" (ebd.). Ohne dass es an dieser Stelle explizit formuliert wird, bedeutet diese Neuregelung für die Hochschulen als Arbeitgeber deutlich mehr Rechtssicherheit.

Einordnung und Bewertung der fünften Novelle

Die Qualifizierung des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre werden vom Bundesgesetzgeber als der „verfassungsrechtlich abgesicherte Zweck der Sonderbefristungsregelungen" (Deutscher Bundestag 2001: 31) angegeben. Dieser lasse „kein anderes Mittel als den befristeten Arbeitsvertrag zu" (ebd.). Um diese Zwecke sicherzustellen, seien „erleichterte befristete Arbeitsverträge das geeignete und erforderliche Mittel" (ebd.). Das Gesetz ermöglicht letztlich die „sachgrundlose[n] Befristung in der Qualifizierungsphase" (Jongmanns 2011: 5) und weicht damit in zweifacher Hinsicht vom allgemeinen Arbeitsrecht ab. Erstens übersteigt die höchstmögliche Dauer einer ohne Angabe eines besonderen Sachgrunds möglichen Befristung deutlich den zeitlichen Rahmen, der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzt wird. Eine Befristung *ohne* Sachgrund kann auf Grundlage des TzBfG, sofern mit demselben Arbeitgeber zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, bis zu maximal zwei Jahren erfolgen, mit einer höchstens dreimaligen Verlängerung innerhalb dieser Zeit (vgl. § 14 Abs. 2 TzBfG).[43] Zweitens bezieht sich die Befristungsvorschrift nicht wie das TzBfG auf die Beschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber, sondern auf alle eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich. Im Gegensatz zum TzBfG ist die Vorschrift also *personenbezogen* (vgl. Jongmanns 2011: 25).

Dieser „Personenbezug der Befristungsvorschrift" wie auch die gesamte Struktur der Höchstbefristungsdauer belegt, dass es sich um ein „Modell der wissenschaftlichen Qualifizierung" (Jongmanns 2011: 25) handelt. Es handelt sich hier allerdings nur um eine „*typisierte* (zweiteilige) Qualifizierungsphase" (ebd.: 25; Hervor. i. O.), denn:

> *„Weder eine Promotion noch eine Habilitation oder ein vergleichbares Qualifikationsziel müssen angestrebt werden. Es ist zwar ausdrücklicher Wunsch des Gesetzgebers, dass sich die wissenschaftlichen […] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mir ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit befassen können. Worin sie jedoch*

der Beurlaubung für wissenschaftliche Tätigkeiten oder der Freistellung für Tätigkeiten in der Personal- und Schwerbehindertenvertretung (vgl. § 57b Abs. 4 HRG 2002).

[43] In § 14 Absatz 3 TzBfG wird geregelt, dass für über 52-Jährige, die zuvor mindestens vier Monate arbeitslos waren, diese Zeit auf bis zu fünf Jahren ausgeweitet werden kann – hier auch mit mehrfacher Verlängerung innerhalb dieser Gesamtdauer. In einem Tarifvertrag können zudem aber auch die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend geregelt werden.

> *besteht, wird trotz des paradigmatischen Charakters des implementierten wissenschaftlichen Karriereverlaufs nicht konkretisiert" (Jongmanns 2011: 25).*

Entscheidend für die Befristungsregelung ist nicht, dass tatsächlich die eigene wissenschaftliche Arbeit, sprich Qualifizierung, vorangetrieben wird. Entsprechend muss diese am Ende der jeweiligen Qualifizierungsphase bzw. der Höchstbefristungsdauer vor und nach der Promotion auch nicht in Form eines akademischen Grades dokumentiert werden (vgl. ebd.: 26).

Insgesamt beinhaltet die Regelung, dass Beschäftigten Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit gegeben werden soll, die Gefahr, dass Beschäftigte auch unfreiwillig eine *Freistellung* für die eigene wissenschaftliche Arbeit erhalten und damit *unfreiwillig* in Teilzeit beschäftigt werden. Die abgeschlossenen Arbeitsverträge besitzen in diesem Falle den Charakter von „Zwangsteilzeitverträgen" (Keller 2008: 65).[44]

2.1.4 Befristungsvorschriften nach dem WissZeitVG

Das 5. HRGÄndG wurde vom Bundesverfassungsgericht am 27. Juli 2004 aufgrund einer *Normenkontrollklage* mit der Begründung für nichtig erklärt, dass es unvereinbar mit dem Grundgesetz sei.[45] Davon waren nicht nur die Einführung der Juniorprofessur und die Abschaffung der Habilitation betroffen, sondern auch die erst zwei Jahre alte Neuregelung der Befristungen wurde damit außer Kraft gesetzt und es galten zunächst wieder die vormaligen Bestimmungen. Mit dem auch als *Reparatur-Novelle* bezeichneten *Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich* (HdaVÄndG) wurden dann im Dezember 2004 zunächst die (Befristungs-)Regelungen der 5. HRG-Novelle wieder in Kraft gesetzt (vgl. Berghahn 2009: 198; BuWin 2008: 19; Fußnote 31), bis im April 2007 eine „neue Dauerregelung" (Berghahn 2009: 200) folgte: das *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft* bzw. das *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (kurz: WissZeitVG).

Neben der Absicht, einen „neue[n] Standort für die Regelungen der befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase" zu schaffen, wurde mit dem WissZeitVG auch die Ziele verfolgt, „die erforderliche Rechtssicherheit […] beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte" herzustellen und die Sonderbefristungsregelungen um eine „familienpolitische Komponente" (Deutscher Bundestag 2006: 2) zu ergänzen.

---

[44] Untersuchungen Ende der 2000er Jahre zur Teilzeitbeschäftigung in Deutschland haben ergeben, dass die Arbeit in Teilzeit von einem Großteil der Beschäftigten zwar *freiwillig*, von einem Viertel allerdings *unfreiwillig* geleistet wird. Dieses Viertel der in Teilzeit Beschäftigten arbeitet also nur in Ermangelung einer Vollzeitarbeitsstelle in dieser Form und würde eigentlich eine höhere Arbeitszeit vorziehen (vgl. Keller/Seifert 2011: 15). Bezogen auf die Teilzeitbeschäftigten insgesamt, liegt zudem der Anteil der Frauen nach wie vor bei mehr als 80 Prozent. Freiwillige Teilzeitarbeit kann daher häufig auf den Versuch zurückgeführt werden, Beruf und Familie zu vereinbaren. (Vgl. ebd.)

[45] Laut Begründung des BVerfG hat der Gesetzgeber mit der 5. Novelle seine Rahmenkompetenz überschritten und auf der Bundesebene zu viele Detailvorgaben gemacht. Dass der Bundesgesetzgeber detaillierte Festlegungen zur Personalstruktur, zur Regelung der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Möglichkeit der Hausberufungen, zum Berufungsverfahren etc. getroffen hatte, ging dem BVerfG in dieser Hinsicht zu weit (vgl. Berghahn 2009: 197f.).

Während nach der fünften HRG-Novelle von 2002 die Befristung von Arbeitsverträgen mit WiMis keines Sachgrundes mehr bedurfte, konnten neue Arbeitsverträge nun nach der Nichtigerklärung der Novelle durch das BVerfG nur noch nach den 1985 fixierten Sonderregelungen oder nach dem TzBfG, d.h. dem allgemeinen Arbeitsrecht, abgeschlossen werden. Dies bedeutete, dass für den Abschluss eines befristeten Vertrages auf Grundlage des Zeitvertragsgesetzes ein Sachgrund benannt werden musste, der dann eine maximale Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren bei derselben Hochschule ermöglichte (vgl. § 57b und 57c HRG 1985). Auf Grundlage des TzBfG ist die Befristung von Arbeitsverträgen hingegen sowohl mit als auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich. Während die sachgrundlose Befristung allerdings nur bis zu maximal zwei Jahre im Falle einer Neuanstellung erfolgen darf, darf die Befristung mit einem Sachgrund auch über zwei Jahre andauern.[46] Das TzBfG ist für Hochschulen als Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen jedoch in zweierlei Hinsicht riskant. Zum einen, da die sachgrundlose Befristung nur möglich ist, sofern noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. Eine weitere Befristung wäre demnach nicht zulässig und ein Verstoß dagegen, würde es ArbeitnehmerInnen ermöglichen, sich beim Arbeitsgericht auf eine *unbefristete* Stelle einzuklagen. Dass die Arbeitgeber daran kein Interesse haben, dürfte auf der Hand liegen. Zum anderen besteht bei Befristungen mit Sachgrund immer das Risiko, dass dieser Grund vor Gericht ebenfalls nicht trägt. (Vgl. Berghahn 2009: 196) Da das TzBfG so „gestrickt [ist], dass den Arbeitgebern die einmalige sachgrundlose Befristung als ‚sichere' Möglichkeit nahegelegt wird [..], damit sie auf die weiterhin riskante Befristung mit Sachgrund verzichten und nach einmaliger Befristung einen unbefristeten Vertrag abschließen [..]" (Berghahn 2009: 196), bot es aus der Perspektive der Hochschulen letztlich keine ausreichende Rechtssicherheit und es wurde vor dem Inkrafttreten des WissZeitVG 2007 von den Hochschulen bevorzugt auf die „sicheren Befristungen des HRG" (Berghahn2009: 196) zurückgegriffen.

So hat das WissZeitVG die „sachgrundlose und personenbezogene Höchstbefristungsdauer" (Jongmanns 2011: 26) aus dem HRG von 2002 bzw. HdaVÄndG 2004 im Wesentlichen übernommen. An den Höchstgrenzen der Befristungsdauer wurde ebenso festgehalten wie an den Anrechnungszeiten, Verlängerungsmöglichkeiten und den Übertragungsmöglichkeiten nicht in Anspruch genommener Zeiten aus der Promotionsphase in die Post-doc-Phase (vgl. BuWinN 2008: 20). Dennoch erfährt das „Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft" (Jongmanns 2011: 1) mit dem WissZeitVG drei wesentliche Veränderungen bzw. Erweiterungen.
Während sich die Befristungsbestimmungen zuvor nur auf WiMis sowie WiHis bezogen, wird nun erstens der personelle Geltungsbereich der Gesetze auf das gesamte wissenschaftliche Personal mit Ausnahme der HochschullehrerInnen ausgeweitet (vgl. § 1 Abs. 1 Wiss-

[46] Gemäß § 14 Absatz 1 TzBfG ist eine Befristung stets zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Sachgründe können sein ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf, die Erstanstellung nach Ausbildung oder Studium, die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, die Eigenart der Arbeitsleistung, die Erprobung (bei Neueinstellung eines AN), die Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die Zweckbindung von Haushaltsmitteln und schließlich ein gerichtlicher Vergleich (vgl. § 14 Absatz 1 TzBfG). Was die Zweckbindung von Haushaltsmitteln angeht, so handelt es sich hier um ein Sonderbefristungsrecht für den öffentlichen Dienst. Im TzBfG wird formuliert, dass ein sachlicher Grund dann vorliegt, wenn „der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird" (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG).

ZeitVG).[47] Für alle diese Personalgruppen bestand ab nun die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen. Mit der Ausweitung des personellen Geltungsbereiches geht auch die Ausweitung des Personenkreises einher, die unter die Tarifvertragssperre fallen. Zweitens wurde als familienpolitische Komponente die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre pro Kind verlängert (vgl. § 2 Abs. 1 WissZeitVG).[48] Drittens wurde eine Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten um die sogenannte „Drittmittelbefristung" (Jongmanns 2011: 26) *(*wieder-) eingeführt: Eine Befristung von Arbeitsverträgen auf dieser Grundlage kann dann vorgenommen werden, „wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt ist" (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Ohne weitere Bestimmungen zur konkreten Vertragsgestaltung zu treffen, hat das Gesetz damit neben der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit einen „wissenschaftsspezifischer Befristungstatbestand" (Jongmanns 2011: 1) geschaffen, wobei die Möglichkeit, aus der Drittmittelfinanzierung einen Sachgrund abzuleiten (vgl. Müller 2009: 210), nun erstmals auch auf nichtwissenschaftliches Personal angewandt werden kann (vgl. Jongmanns 2011: 26). [49]

Einordnung und Bewertung des WissZeitVG

Das WissZeitVG wird vom Gesetzgeber explizit unter Verweis auf die zunehmende Finanzierung von zeitlich befristeten Forschungsprojekten über Drittmittel begründet (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 1). Die Hochschulen seien „darauf angewiesen, das für die Realisierung von Drittmittelprojekten erforderliche Personal in zeitlicher Konkordanz mit den jeweiligen Projekten befristet zu beschäftigen" (Deutscher Bundestag 2006: 8).[50] Damit begründet der Bundesgesetzgeber zugleich, dass die Möglichkeit zur Drittmittelbefristung auch auf das nichtwissenschaftliche Personal ausgedehnt wird (vgl. ebd.).

---

[47] Im Gesetzesentwurf der Bundesregierung wurden die Befristungsvorschriften noch ausschließlich für die WiMis und WiHis formuliert (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 5). Die Ausweitung auf das gesamte wissenschaftliche Personal findet sich dann erst im verkündeten Gesetzestext. So entfällt mit dem Inkrafttreten des WissZeitVG letztlich die gesamte „Binnendifferenzierung des wissenschaftlichen […] Personals unterhalb der Professur aus dem Befristungsrecht für die Wissenschaft" (Jongmanns 2011: 32). Die Ausweitung des personellen Geltungsbereichs wurde dabei mit der Begründung vorgenommen, dass der Bund mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform zum 1. September 2006 keine Gesetzgebungskompetenz für die Personalstruktur der Hochschulen mehr besitze und so der Geltungsbereich nicht mehr durch die Festlegung einzelner Personalkategorien definiert werden könne (vgl. BuWiN 2008: 20). Die Länder können nun nicht nur definieren, wer zum wissenschaftlichen Personal gehört, sondern auch den jeweiligen personellen Geltungsbereich des WissZeitVG festlegen (vgl. Jongmanns 2011: 32).
Mit dem Verzicht der Nennung konkreter Personalkategorien im WissZeitVG entfällt auch die Regelung zur vierjährigen Höchstbefristungsdauer für WiHis und studentische Hilfskräfte (vgl. Jongmanns 2011: 5, 32).

[48] Hintergrund der Aufnahme dieser familienpolitischen Komponente war die empirisch belegte hohe Zahl von kinderlosen NachwuchswissenschaftlerInnen (vgl. Jongmanns 2011: 27). Mit ihr sollte die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung ermöglicht werden und der aus dieser Konstellation heraus entstehenden „Dreifachbelastung" (ebd.) Rechnung getragen werden.

[49] Aus der Finanzierung durch Drittmitteln einen Sachgrund abzuleiten, ist nicht neu, vielmehr hat das HRG selbstbis zu seiner fünften Novellierung im Jahre 2002 die Drittmittelfinanzierung als „Befristungstatbestand" (Jongmanns 2011: 29) bzw. Sachgrund für eine Befristung beinhaltet.

[50] In diesem Zusammenhang verweist der Bundesgesetzgeber darauf, dass die Drittmitteleinnahme der Hochschulen zwischen 1995 und 2003 von knapp 2,1 Mrd. Euro auf 3,4 Mrd. Euro angestiegen sind, was einem Zuwachs von 60 Prozent entspricht (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 8).

Wie auch schon die Befristungsregelungen der fünften Novelle als ein wichtiger Beitrag zur Nachwuchsförderung und zur Innovationsfähigkeit der Wissenschaft gekennzeichnet wurden, so wird auch hinsichtlich der neuen Regelung in eine ähnliche Richtung argumentiert:

> *„Mit der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung der Drittmittelfinanzierung als sachlich rechtfertigender Befristungsgrund wird ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Drittmittelforschung und damit zur Pflege der freien Wissenschaft in Deutschland geleistet“* (Deutscher Bundestag 2006: 8).

Von arbeitsrechtlicher Bedeutung ist insbesondere, dass mit dem WissZeitVG die durch Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals nun „gesondert geregelt“ (Deutscher Bundestag 2006: 8) werden. Zwar hatte prinzipiell auch schon davor die Möglichkeit der Befristung von Drittmittelbeschäftigten auf der Grundlage des TzBfG bestanden, dies war aus Perspektive der Arbeitgeber aber „zu oft mit Unsicherheiten behaftet“ (Jongmanns 2011: 30) und das „Prozessrisiko […] in vielen Fällen zu hoch“ (Deutscher Bundestag 2006: 1).[51] Bereits im Zusammenhang mit der fünften Novellierung des HRG war den Hochschulen geraten worden, bezüglich der in Frage kommenden Befristungsgründe für WissenschaftlerInnen, die die Zwölf-Jahres-Grenze überschritten hatten, Vorsicht bei der Anwendung von Sachgründen nach dem TzBfG walten zu lassen. Es wurde dabei insbesondere von der Befristung nach § 14 Absatz 1 Nr. 7 TzBfG, der Zweckbindung von Haushaltsmitteln, als „Patentrezept für die Befristung von Drittmittelbeschäftigten“ (Berghahn 2009: 196) abgeraten.[52] Das Ziel der Einführung der Drittmittelbefristung wird in diesem Sinne als die Herstellung „größere[r] Rechtssicherheit“ (Deutscher Bundestag 2006: 8) für die Hochschulen als Arbeitgeber verstanden.

Explizit soll laut Gesetzesbegründung mit dem WissZeitVG die Möglichkeit geschaffen werden, über die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer hinauszuzugehen (vgl. Jongmanns 2011: 20). Da grundsätzlich die Rechtssicherheit der sachgrundlosen Befristung höher als die des Befristungstatbestandes Drittmittel ist, und auch Drittmittelbeschäftigte im Rahmen der sachgrundlosen Befristung beschäftigte worden waren, bilden vor allem diejenigen WissenschaftlerInnen, deren Höchstbefristungsdauer bereits ausgeschöpft wurde, die „Zielgruppe, für die eine den Erfordernissen der Drittmittelfinanzierung genügende Rechtsgrundlage geschaffen wurde“ (Jongmanns 2011: 31). Das Gesetz stellt also insofern eine Anpassung an das Erfordernis der „dynamischen Drittmittelfinanzierung“ (ebd.) dar, als nun eine „leicht handhabbare und rechtlich belastbare Befristungsmöglichkeit“ geschaffen wurde, um WissenschaftlerInnen auch nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer für einen „überschaubaren Zeitraum ein fortgesetztes Beschäftigungsverhältnis anbieten zu können“ (Jongmanns 2011: 91).
Die Drittmittelbefristung trägt damit auch grundsätzlich dem Umstand Rechnung, dass für die Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen „in diesem Geschäft schwer verzichtbar“ ist, auf

[51] Weder sei die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG noch die Befristung mit einem Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG durch einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung für die Anwendung an den Hochschulen ausreichend geeignet gewesen (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 8).

[52] Alternativ zu diesem Sachgrund hatten die Mitverfasser der damaligen neuen Befristungsregelungen nach dem HRG 2002 sogar die unbefristete Anstellung qualifizierter WissenschaftlerInnen empfohlen (vgl. Berghahn 2009: 197).

„[d]ie berufliche Erfahrung derjenigen, die promoviert sind und die darüber hinaus einige Jahre lang Projekte erfolgreich beantragt und bearbeitet haben“ (Jongmanns 2011: 31), zurückgreifen zu können.

In der Begründung des WissZeitVG formuliert der Bundesgesetzgeber, dass „[t]rotz des neuen Drittmitteltatbestandes in der Wissenschaft [..] das dauerhafte Beschäftigungsverhältnis auch weiterhin das Regelarbeitsverhältnis [bleibt]“ (Deutscher Bundestag 2006: 10). Von den Arbeitgebern erwartet er, dass sie von der Neuregelung „verantwortungsvoll Gebrauch machen“ und, „die notwendige Personalentwicklung mit dem Ziel planbarer Karrierewege in der Wissenschaft und attraktiver Arbeitsbedingungen […] vorantreiben“ (ebd.). Dadurch aber, dass nun eine „erhöhte Rechtssicherheit“ (ebd.: 31) im Bereich der Drittmittelfinanzierten Beschäftigung geschaffen wurde, wird auch der Abschluss von Verträgen auf dieser Grundlage wahrscheinlicher. Diese rechtssichere Möglichkeit des flexibleren Personaleinsatzes stellt vielmehr einen (weiteren) gesetzlichen Anreiz dar, auf unbefristete Stellen zugunsten von befristeten Stellen zu verzichten. Oder wie es Jongmanns im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG formuliert: „Da das WissZeitVG ein Instrument zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist, kann sein Ziel nicht darin bestehen, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen“ (Jongmanns 2011: 87). Das WissZeitVG wirkt der Entwicklung langfristiger Perspektiven somit faktisch aufgrund seiner Bestimmung entgegen.

2.2 Der Staat als Gesetzgeber II: Umsetzung auf Landesebene am Beispiel Hamburg

2.2.1 Regulierung der Personalstruktur durch das Hamburgische Hochschulgesetz von 2001 bis 2010

Das erste Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG) trat 1978 in Kraft. Eine Neuregelung des Hochschulrechts war aufgrund des ersten Hochschulrahmengesetzes auf Bundesebene notwendig geworden (vgl. HmbHG 1977: 1).[53] Im Jahr 2001 wurde dann eine Neufassung des HmbHG vorgelegt. Wie in allen Bundesländern erfolgte die Novellierung bzw. Neufassung aufgrund einer Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1998. Im Folgenden betrachtet werden das HmbHG von 2001, in das die grundlegenden Änderungen hinsichtlich der Personalstruktur im Zuge der fünften Novellierung des HRG von 2002 noch nicht eingegangen sind, das HmbHG von 2003, das dann entsprechend auf die zwischenzeitlichen Änderungen reagiert hat, sowie das HmbHG von 2010, das nach der Föderalismusreform nicht mehr an das HRG gebunden ist.

Bis zur Föderalismusreform im Jahr 2006 war das HmbHG grundsätzlich an die durch das HRG vorgegebene Personalstruktur gebunden (vgl. HmbHG 1977: 46). Allerdings bestand diese Bindung auch nur in Bezug auf das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche Personal, für die nebenberuflich Beschäftigten konnte das Landeshochschulgesetz bereits vorher

[53] Das HmbHG löste 1978 das seit 1969 geltende Hamburger Universitätsgesetz (UniG) ab (vgl. Dehnerdt 2014: 82). Da die Autorin aus dem gedruckten Gesetzesentwurf zitiert, den der Senat der Bürgerschaft 1977 zum Beschluss vorgelegt hatte, wird im Folgenden in der Zitation auch das Jahr 1977 angegeben.

abweichende Bestimmungen treffen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 12f.).[54] Gesetzliche Bestimmungen wurden im Hamburgischen Hochschulgesetz von 2001 in Bezug auf die ProfessorInnen, die wissenschaftlichen AssistentInnen, die OberassistentInnen und -ingenieurInnen, die HochschuldozentInnen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), die Lehrbeauftragten und die UnterrichtstutorInnen getroffen.[55] Im HmbHG von 2003 entfielen dann die Personalkategorien der DozentInnen und AssistentInnen. Bis hierhin folgte der Landesgesetzgeber dem Bundesgesetzgeber in seinen Vorgaben. Im HmbHG von 2010 entfällt dann zusätzlich noch die Personalkategorie der LfbA.[56] Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal besteht demensprechend seither nur noch aus den HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen) einerseits und den WiMis andererseits.

Seit 2001 lässt sich folglich eine vom Gesetzgeber forcierte Homogenisierung des hauptberuflichen Personals konstatieren. Der akademische Mittelbau wurde damit schrittweise auf die Gruppe der WiMis reduziert.[57] Wie zu zeigen sein wird, ging die *Vereinheitlichung* der Personalstruktur des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Personals mit einer grundlegenden Veränderung der Aufgaben und dienstlichen Stellung der WiMis einher.

Im Folgenden werden auf die Entwicklung der Personalstruktur innerhalb des gesamten akademischen Mittelbaus, die neben dem hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Personal unterhalb der HochschullehrerInnen insbesondere die Lehrbeauftragten umfasst eingegangen und die verschiedenen Personalkategorien noch einmal im Einzelnen betrachtet.

Bei der Gruppe der *DozentInnen* und *AssistentInnen,* wie in der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes die HochschuldozentInnen, OberassistentInnen und -ingenieurInnen sowie wissenschaftlichen AssistentInnen, zusammengefasst werden, handelt es sich um sogenannte „Nachwuchskräfte für die Laufbahn des Hochschullehrers“ (Statistisches Bundesamt 2013: 12).[58] Diese Gruppe wurde mit der fünften HRG-Novelle 2002 im Gegenzug

[54] Nebenberuflich Beschäftigte werden in der Regel dadurch definiert, dass sie mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit an der Hochschule beschäftigt sind. Hierzu zählen in der Hochschulpersonalstatistik zum Beispiel auch die Lehrbeauftragten und PrivatdozentInnen. (Vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 13)

[55] Die Aufgabe der UnterrichtstutorInnen, die Unterstützung von Studierenden und studentischen Arbeitsgruppen, ist immer einer bestimmten Lehrveranstaltung zugeordnet. Die Bestimmungen hierzu haben sich in den Jahren 2001 bis 2010 nicht verändert. (Vgl. § 33 HmbHG 2003, 2010) Im Folgenden wird auf diese nicht weiter eingegangen.

[56] Was mit den Beschäftigten passiert, deren Personalkategorie mit einer Gesetzesnovellierung abgeschafft wird, wird in § 120 HmbHG geregelt. Im HmbHG 2001 wird bestimmt, dass BeamtInnen, „die am 1. Januar 1979 an einer Hochschule tätig waren und nicht in ein anderes Amt übergeleitet oder übernommen werden, [..] in ihrem bisherigen Dienstverhältnis [verbleiben]“ (§ 120 HmbHG 2001). Im HmbHG 2003 wird der Paragraph um einen zweiten Absatz erweitert. In diesem wird Selbiges auch für die wissenschaftlichen AssistentInnen, OberassistentInnen und -ingenieure, die am 14. Mai 2003 an einer Hochschule tätig waren, festgelegt (vgl. § 120 Abs. 2 HmbHG 2003). Im HmbHG 2010 wird nun wiederum für die abgeschafften LfbAs bestimmt, dass diejenigen, die zum 1. Mai 2010 an den Hochschulen tätig waren, in ihren bisherigen Arbeits- und Dienstverhältnissen verbleiben, nunmehr aber als wissenschaftliche MitarbeiterInnen (vgl. § 120 Abs. 3 HmbHG 2010).

[57] Im Gegensatz zu dem umfassenderen Verständnis von akademischer Mittelbau, das der vorliegenden Untersuchung zu Grunde liegt, definiert der Gesetzgeber den Mittelbau nur über die hauptberuflich Beschäftigten und schließt die nebenberuflich Beschäftigten aus.

[58] Während die Hochschulpersonalstatistik diese Personalkategorien als Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen in Abgrenzung von den ProfessorInnen zusammenfasst, werden die HochschuldozentInnen im

zur Einführung der Juniorprofessur abgeschafft. Seine Entsprechung fand dies im HmbHG von 2003.

Bei den wegfallenden Personalkategorien handelte es sich um jene, die im Rahmen der dritten Novellierung des HRG 1985 innerhalb des akademischen Mittelbaus neu geschaffen worden waren. Eine Neuerung in Bezug auf das nicht-professorale wissenschaftliche Personal stellte damals zum einen die Wiedereinführung der *wissenschaftlichen AssistentenInnen* dar, zum anderen sollten auch Möglichkeiten der Beschäftigung geschaffen werden, die an die Stelle der AssistentInnen anschließen, das heißt, es wurde mit diesen Stellen für habilitierte WissenschaftlerInnen die Möglichkeit geschaffen, nun als *OberassistentIn* bzw. *OberingenieurIn* oder als *HochschuldozentIn* zeitlich befristet weiter beschäftigt zu werden. (Vgl. Enders 1996: 113) Begründet wurde dies mit der „Überbrückung der Zeit bis zur Berufung und de[m] Erwerb von Erfahrungen in Forschung und Lehre“ (BuWiN 2008: 58). Insgesamt handelt es sich hierbei also um jene Stellen, die heute unter dem Begriff der „Post-Doc-Förderung im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule“ (BuWIN 2008: 58) firmieren.

Bei der Beschreibung der **wissenschaftlichen AssistentInnen** und ihrer dienstrechtlichen Stellung folgt das HmbHG 2001 im Wesentlichen den Bestimmungen des HRG. Die Einstellungsvoraussetzung war die Promotion oder die zweite Staatsprüfung. Wissenschaftliche AssistentInnen hatten „wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich ist“ (§ 18 HmbHG 2001). Ein Unterschied gegenüber dem HRG bestand darin, dass hier explizit formuliert wurde, dass der Zeitanteil für die eigene Forschung und Qualifizierung zwar von den ProfessorInnen individuell festzulegen sei, aber ein Drittel der Arbeitszeit nicht unterschreiten dürfe (vgl. § 18 HmbHG 2001). Weitere Angaben werden im HmbHG bezüglich der Arbeitszeit oder der Lehre jedoch nicht gemacht. Was die dienstrechtliche Stellung angeht, so wurden die AssistentInnen zunächst für drei Jahre als Beamte auf Zeit ernannt, mit einer nochmaligen Verlängerung um diese Zeit, sofern eine wissenschaftliche Qualifikation erworben wurde oder in Aussicht stand (vgl. § 19 HmbHG 2001). Besoldet wurden die AssistentInnen nach der Besoldungsgruppe C2 (vgl. BuWiN 2008: 58).

Auch bei den **OberassistentInnen und -ingenieurInnen** und deren dienstrechtlicher Stellung folgt das HmbHG dem HRG. Während die Einstellungsvoraussetzung für die OberassistentInnen die Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen waren, waren es bei den Oberingenieuren hingegen die Promotion oder eine zweite Staatsprüfung sowie in der Regel eine zweijährige außerhochschulische Tätigkeit. Beide hatten nach dem HmbHG 2001 selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und zudem wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen. OberassistentInnen wurden für eine Dauer von vier Jahren zu BeamtInnen auf Zeit ernannt, Oberingenieurehingegen für sechs Jahre. Sofern die Höchstbefristungsdauer als AssistentIn nicht ausgeschöpft war, konnte bei beiden die Höchstbefristungsdauer um diese Zeit verlängert werden. (Vgl. §§ 20f. HmbHG 2001)

HmbHG *mitgliedschaftsrechtlich* der Gruppe der HochschullehrerInnen und die anderen Personalkategorien der Gruppe des akademischen Personals zugeordnet (vgl. § 121 Abs. 2 und 3 HmbHG 2003).

Um als **HochschuldozentIn** beschäftigt zu werden, mussten nach dem HRG die gleichen Voraussetzungen erfüllt sein, wie für die Ernennung von ProfessorInnen, allerdings lag die Altersgrenze hier bei 36 Jahren.[59] Ihnen oblag die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre. Der weitere Aufgabenbereich war weitestgehend deckungsgleich mit dem der ProfessorInnen. Sie wurden für sechs Jahre als BeamtInnen auf Zeit ernannt. Es wurde im Gesetz explizit bestimmt, dass eine Verlängerung oder Neuanstellung des Dienstverhältnisses als Beamter auf Zeit unzulässig ist.[60] Während im Falle der OberassistentInnen und -ingenieurInnen eine nicht ausgeschöpfte Zeit als AssistentIn deren Anstellung verlängern konnte, wurde bei den HochschuldozentInnen umgekehrt die Anstellungsdauer als OberassistentIn oder -ingenieur angerechnet und entsprechend verkürzt. In „besonders begründeten Ausnahmefällen“ (§ 23 HmbHG 2001) war hier auch die Ernennung zu Beamten auf Lebenszeit möglich. (Vgl. §§ 22f.HmbHG 2001)

Neben den DozentInnen und AssistentInnen gab es im akademischen Mittelbau bis 2010 auch noch die **Lehrkräfte für besondere Aufgaben** (vgl. § 25 HmbHG 2001, 2003). Die rechtlichen Vorgaben bezüglich ihres Arbeitsverhältnisses fallen seitens des Bundesgesetzgebers sehr knapp aus. So wurde im HRG nur bestimmt, dass ihnen Aufgaben übertragen werden können „[s]oweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren erfordert“ (§ 56 HRG 2002, 2004). Dieser Passus war im HmbHG von 2001 und 2003 wortgleich übernommen worden, wurde allerdings dahingehend ergänzt, dass die Lehrveranstaltungen „nach Maßgabe der Funktionsbeschreibung der Stelle oder des Lehrveranstaltungsplans selbständig oder unter der fachlichen Verantwortung“ (§ 25 HmbHG 2001, 2003) von ProfessorInnen, HochschuldozentInnen, OberassistentInnen oder -ingenieuren durchzuführen sind. Mit der Abschaffung der LfbAs nimmt der Landesgesetzgeber sein Recht nach der Föderalismusreform in Anspruch eigene Regelungen bezüglich der Personalstruktur zu treffen. Maßgabe dieser neuen Fassung des HmbHG von 2010 war dabei explizit die „Einführung eines einheitlichen akademischen Mittelbaus“ (UHH 2011: 11). Ab diesem Zeitpunkt werden die hauptberuflich beschäftigten Mittelbauangehörigen nur noch in Form der WiMis abgebildet.

Was die sich wandelnden Bestimmungen zu den **Lehrbeauftragten** angeht, so erschließen sich deren Veränderungen nicht allein durch die Betrachtung der verschiedenen Novellierungen des Hamburgischen Landeshochschulgesetzes ab 2001, sondern erst in einem Vergleich zwischen dem ersten HmbHG von 1978 sowie der Neufassung des HmbHG im Jahre 2001.[61] Während die Aufgabe der Lehrbeauftragten im ersten HmbHG noch in der *Ergänzung* des

[59] Die Altersgrenze erhöhte sich um Zeiten, in denen „der Ausbildungs- oder Berufsweg durch Schwangerschaften oder die Versorgung minderjähriger Kinder unterbrochen wurde“ (§ 23 Abs. 1 HmbHG 2001).

[60] Es gab allerdings die Möglichkeit eine Verlängerung für einen bestimmten Zeitraum zu erwirken. Die Gründe hierzu werden als Sonderregelungen für BeamtInnenin in § 24HmbHG 2001 aufgeführt. Gründe sind zum Beispiel eine Beurlaubung, die wiederum aus verschiedenen Gründen erfolgen kann, oder Teilzeitbeschäftigung. Die maximale Verlängerung ist vom Grund abhängig und beträgt entweder höchstens zwei, drei oder vier Jahre.
Es kann hier nebenbei bemerkt werden, dass dieser Paragraph im HmbHG 2014 deutlich reduziert wurde und die Bestimmungen für BeamtInnen auf Zeit nun mit dem WissZeitVG geregelt werden.

[61] Zur Gruppe der Lehrbeauftragten werden neben diesen in der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes auch HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen gezählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 13).

Lehrangebots von ProfessorInnen und HochschulassistentInnen gesehen wurde und die Lehre von den Lehrbeauftragten selbständig auszuführen war (vgl. § 22 Abs. 1 HmbHG 1977), führt das HmbHG von 2001 für ihre Beschäftigung an künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen auch die „Sicherung des Lehrangebots" (§ 26 Abs. 1 HmbHG 2001, 2003, 2010) als Grund an. Während das erste HmbHG über den *Umfang eines Lehrauftrags* keine Bestimmung enthielt, wurde 2001 dann geregelt, dass zum einen der Umfang die Hälfte der Lehrverpflichtung von ProfessorInnen nicht überschreiten darf und zum anderen „grundsätzlich zu befristen" (§ 26 Abs. 1 HmbHG 2001, 2003, 2010) ist.[62] Parallel zur Bundesebene geht es also auch offenkundig darum, befristete Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit zu etablieren.

Ein weiterer gravierender Unterschied besteht darin, dass die Lehrbeauftragten im ersten HmbHG noch in einem „öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis" (§ 23 Abs. 3 HmbHG 1977) mit der Hochschule standen. In den weiteren Novellierungen ab 2001 wird hingegen explizit bestimmt, dass ein Lehrauftrag „ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art" ist und „kein Dienst- und Arbeitsverhältnis [begründet]" (§ 26 Abs. 3 HmbHG 2001, 2003, 2010).

Während der Landesgesetzgeber einerseits zwar allen Bestimmungen des Bundesgesetzgebers folgt und diese im Wortlaut übernimmt, gehen die Bestimmungen im HmbHG andererseits deutlich über die des Bundesgesetzes hinaus. So wurden sowohl im HRG von 2002 als auch in der Novellierung von 2004 (7. HRGÄndG) weder Bestimmung über den Umfangs des Lehrauftrags, noch über eine Befristung der Dienstverhältnisse getroffen. Sowohl die befristete Beschäftigung der Lehrbeauftragten in Teilzeit wie auch die Bestimmung, dass ein Lehrauftrag kein Dienstverhältnis mit der Hochschule begründet, waren nicht durch den Bundesgesetzgeber vorgegeben gewesen, sondern gehen auf eine (insgesamt in dieselbe Richtung wirkende) rechtliche Regulierung auf Landesebene zurück.

Die Umstrukturierung der Personalstruktur im Sinne der *Vereinheitlichung* bzw. der Subsumierung aller hauptberuflichen Mittelbauangehörigen unter die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen[63] war bereits mit der fünften Novellierung des HRG durch den Bundesgesetzgeber im Jahr 2002 eingeleitet worden. Mit der Novellierung des HmbHG 2010 und der Abschaffung aller anderen hauptberuflich Beschäftigten des akademischen Mittelbaus wurde diese rechtliche Vereinheitlichung (vorerst) abgeschlossen.
Dabei wurden hinsichtlich der dienstlichen Aufgaben und der dienstrechtlichen Stellung der WiMis verschiedene Änderungen vorgenommen, die der Subsumierung der anderen Personalkategorien unter diese Gruppe Rechnung tragen.

Diesbezüglich lässt sich über die verschiedenen Fassungen des HmbHG von 2001 bis 2010 eine Veränderung bei den die WiMis betreffenden Paragraphen beobachten. Da die Verände-

[62] In den Begründungen des HmbHG von 1977 wird ausgeführt, dass Lehraufträge nicht nur an Personen, die außerhalb der Hochschule hauptberuflich tätig sind, vergeben werden können, sondern auch an Personen an der Hochschule selbst. Als Beispiel werden hier wissenschaftliche MitarbeiterInnen genannt. Ihr eigentlicher Status blieb davon unberührt, die Lehraufgabe war selbständig zu erfüllen. (Vgl. HmbHG 1977: 51)

[63] In der Personalhochschulstatistik werden unter der Gruppe der WiMis zum einen die Akademischen Räte, Oberräte und Direktoren und zum anderen WiMis im Angestelltenverhältnis gefasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 13).

rung der Befristungsregeln an das inhaltliche Profil der WiMis gekoppelt ist, soll hier zunächst auf die Veränderung der Aufgaben eingegangen werden und erst im folgenden Unterkapitel auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, durch die die Befristungen im HmbHG und HRG geregelt werden.

Was ihren Aufgabenbereich angeht, so gibt es in den verschiedenen Fassungen des HmbHG keine Änderung hinsichtlich der Bestimmung, dass WiMis „wissenschaftliche Dienstleistungen [obliegen]" (§ 23 Abs. 1 HmbHG 1977, § 27 Abs. 1 HmbHG 2001, 2003).[64] Die Konkretisierung, was diese Dienstleistungen umfassen, wurde bis einschließlich 2003 im zweiten Absatz entsprechend ausgeführt. Angeführt wurden unter anderem Lehrtätigkeiten unter der Verantwortung von HochschullehrerInnen, „soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist" (§ 27 Abs. 2 HmbHG 2001, 2003).[65] Weiterhin wurde festgehalten, dass „nach näherer Bestimmung der Hochschule auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung übertragen werden *kann*" (ebd.; Hervorh. M.S.). Eine Änderung des Aufgabenbereichs gegenüber den vorherigen Fassungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes erfolgte dann in der Novellierung von 2010. War die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre bisher eine *Kann*-Bestimmung, so bleibt diese Regelung nur noch in Bezug auf die selbständige Wahrnehmung von Forschungsaufgaben bestehen (vgl. dazu § 27 Abs. 1 HmbHG 2010). Die Lehre, ob nun selbständig oder unter der Verantwortung von HochschullehrerInnen, ist nun Teil der Aufgaben von WiMis, die „zu erfüllen *sind*" (ebd.; Hervorh. M.S.).

Des Weiteren kommen neben der Mitwirkung bei der Studienfachberatung, die auch schon in der vorherigen Novellierung benannt wurde, nun auch noch „Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung, in Bibliotheken, Laboren, Rechenzentren und ähnlichen Bereichen" (§ 27 Abs. 1 HmbHG 2010) hinzu.[66] Der mögliche Aufgabenbereich der WiMis wird dadurch rechtlich dahingehend erweitert, dass im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses als WiMi äußerst verschiedene Tätigkeiten ausgeübt werden können.[67] Weiterhin erfährt § 27HmbHG eine Ergänzung, die festlegt, dass „Art und Umfang der im Einzelfall wahrzunehmenden Aufgaben [..] sich nach der Ausgestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und der Funktionsbeschreibung der Stelle [richten]" (§ 27 Abs. 2 HmbHG 2010), wodurch auch bestimmt werden soll, ob es sich um eine „zeitlich begrenzte oder um eine Daueraufgabe" (ebd.) handle.

[64] Im HmbHG von 2010 wird nicht mehr, wie noch zuvor, in einem eigenen Absatz darauf hingewiesen, dass die Regelungen auch für die künstlerischen MitarbeiterInnen gelten. Dementsprechend wird hier direkt von wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstleistungen gesprochen. (vgl. § 27 Abs. 1 HmbHG 2010).

[65] Im HRG wurde hier geregelt, dass die WiMis die wissenschaftlichen Dienstleistungen sofern sie HochschullehrerInnen unterstellt sind, unter deren „fachlicher Verantwortung und Betreuung" (§ 53 Abs. 1 HRG 2002) zu erbringen haben.

[66] Es wird hier auch über die verschiedenen Gesetzesnovellierungen hinweg die Krankenversorgung im Bereich der klinischen Medizin genannt.
Eine Änderung gibt es im HmbHG insofern, dass ProfessorInnen nun als HochschullehrerInnen bezeichnet werden und die anderen Personalkategorien nicht mehr bestehen. Insofern stehen die WiMis nur noch unter der Verantwortung der HochschullehrerInnen und diese sind auch weisungsbefugt gegenüber den WiMis (vgl. § 27 Abs 2 und 3 HmbHG 2003).

[67] Dass es auch hier wieder um die Herstellung von Rechtssicherheit für den Arbeitgeber geht, belegt der Leitfaden zur LVVO. Demnach handle es sich nicht um eine Änderung der Aufgabenbereiche, sondern lediglich um eine „Klarstellung", da der Begriff der „wissenschaftlichen Dienstleistungen" bislang „in der Verwaltungspraxis [..] zu Unsicherheiten" (UHH 2011: 13) geführt habe.

2.2.2 Veränderung der Befristungsbestimmungen für WiMis von 2001 bis 2010 im HmbHG

Die Entwicklung der Befristungsregelungen für WiMis ist eng mit der Qualifizierungsthematik verschränkt. Wenn im Folgenden die Befristungsregelungen des HmbHG betrachtet werden, ist zunächst hinsichtlich der Bundesebene zu berücksichtigen, dass in der ersten Fassung des HRG von 1976 noch keine Personalkategorie vorgesehen gewesen ist, innerhalb der die wissenschaftliche Qualifikation explizit erfolgen sollte. Das Dienstverhältnis als WiMi war in seiner Konzeption also ursprünglich nicht auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet gewesen, sondern es sollten primär wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere Lehrtätigkeiten, erbracht werden. Die konkretere Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der WiMis wurde den Landesgesetzgebern überlassen. Sie hatten zu regeln, ob die WiMis im BeamtInnen- oder Angestelltenverhältnis, befristet oder unbefristet, in Vollzeit oder Teilzeit eingestellt werden sollten. Auch die Frage nach einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung inner- oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses war in die Hände der Landesgesetzgeber gelegt worden. Sofern das Beschäftigungsverhältnis allerdings auf Dauer geschlossen wurde, war die weitere wissenschaftliche Qualifizierung nicht vorgesehen. (Vgl. Enders 1996: 99) Erst mit dem *Zeitvertragsgesetz* und der 3. HRG-Novelle im Jahre 1985 wurde die Möglichkeit zur Qualifizierung explizit geschaffen (vgl. BuWiN 2008: 34).

In der ersten Fassung des HmbHG wurde eine befristetete Beschäftigung u.a. für „zulässig" erklärt, „wenn […] durch Dienstleistungen auch die wissenschaftliche oder künstlerische Weiterbildung gefördert wird oder eine berufliche Qualifikation erworben werden kann" (§ 24 Abs. 3 HmbHG 1977). Die (Weiter-)Qualifizierung wurde hier also als ein möglicher Grund für eine Befristung von WiMis genannt. Die Höchstbefristungsdauer wurde hier im Rahmen einer *Soll*-Bestimmung auf sechs Jahre festgelegt (vgl. ebd.). Im HmbHG von 2001 wurde dann mit § 28 eine explizite Regelung für die *Befristeten Beschäftigungsverhältnisse* der WiMis neu eingeführt. Während die weiterhin in § 27 geregelten Bestimmungen zu den dienstlichen Aufgaben im Wesentlichen gleich blieben, erhält die Stelle der WiMis nun mit diesem neuen Paragraphen einen Qualifizierungscharakter, wobei gleichzeitig festgelegt wird, dass bei WiMis, „die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, [..] die Dauer der Beschäftigung drei Jahre nicht überschreiten [soll]" (§ 28 HmbHG 2001). Weiterhin werden die Bestimmungen erlassen, dass diese WiMis „grundsätzlich mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt [werden]", dass ihnen „Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben [ist]", wofür sie „bei voller Beschäftigung mindestens ein Drittel der Arbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigung mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einen entsprechend geringeren Arbeitszeitanteil [erhalten]" und dass die ihnen „übertragenen Aufgaben [..] zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein [sollen]" (§ 28 HmbHG 2001). Mit § 28 werden die Beschäftigung in Teilzeit und die befristete Beschäftigung explizit im Gesetzestext festgeschrieben, sofern von den WiMis eine Qualifizierung angestrebt wird.

Im HmbHG von 2003 erfahren die Regelungen zur Beschäftigung von WiMis auf einer Qualifizierungsstelle noch einmal eine Erweiterung und § 28 wird um einen zweiten Absatz ergänzt. Neu hinzu kommt, dass befristet beschäftigte WiMis, „deren Aufgaben nach ihrem

Arbeitsvertrag auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen […] dienen sollen“ (§ 28 Abs. 2 HmbHG 2003), ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung gestellt wird. Mit diesem Zusatz wird die Stelle der WiMis nun von einer Qualifizierungsstelle für Promovierende auch zu einer Qualifizierungsstelle für Post-Docs.

Mit dieser Änderung folgt der Landesgesetzgeber den Vorstellungen des Bundesgesetzgebers und trägt dabei der Abschaffung der Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen Rechnung.[68] Nach Vorstellung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sollte das *Profil* der WiMis um das der bisherigen wissenschaftlichen AssistentInnen erweitert werden (vgl. BMBF o. J.: 16; vgl. § 53 Abs. 2 HRG 2002). Es ist also kein Zufall, wenn im Zuge der fünften HRG-Novelle bezüglich der Personalkategorien für wissenschaftliche MitarbeiterInnen die bundesweite „hochschulpolitische Dynamik“ (BuWiN 2008: 108) auszumachen gewesen ist, mehr und mehr das Moment der Qualifizierungsstellen zu betonen.

Mit dem HmbHG 2010 wurde § 28 schließlich um einen dritten Absatz erweitert, der unter anderem der Abschaffung der LfbAs Rechnung trägt. [69] Aber auch insgesamt wird § 28 deutlich erweitert und enthält einige inhaltliche Neuerungen. [70] Insgesamt legt das HmbHG 2010 drei verschiedene Kategorien von WiMis fest. Eine erste Gruppe bilden die WiMis auf Promotionsstellen bzw. DoktorandInnenstellen (WiMiDo). Es handelt sich hier um jene Gruppe, die auch schon 2001 als zu befristende Gruppe innerhalb der WiMis genannt wurde. Hierbei wird formuliert, das WiMis, die eine Promotion oder ein vergleichbare Qualifikation anstreben, für maximal drei Jahre zu befristen sind (§ 28 Abs. 1 HmbHG 2010). Eine zweite Gruppe bilden diejenigen WiMis, die 2003 hinzukamen und deren „Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen“ (§ 28 Abs. 2 HmbHG 2010) ist. Eine Neuerung enthält die Bestimmung gegenüber 2003 dahingehend, dass diese WiMis entweder in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische RätInnen im Beamtenverhältnis auf Zeit zu beschäftigen sind. Es ist ihnen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren und, wenn zu erwarten steht, dass eine Habilitation gelingt, dann ist eine Verlängerung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses möglich. Zu einer dritten Gruppe wurden all jene WiMis zusammengefasst, die nicht in eine der anderen beiden Kategorien fallen, u.a die WiMis mit ausschließlicher Lehrtätigkeit (WiMiLe) sowie Drittmittelbe-

[68] Bezüglich der DozentInnen und AssistentInnen wurde im HRG geregelt, dass die Ämter zwar grundsätzlich wegfallen, die StelleninhaberInnen jedoch in ihren bisherigen Dienstverhältnissen verbleiben. Das heißt, die Stellen sollten entweder nach Ablauf der jeweiligen Höchstbefristungsdauer auslaufen, oder, im Fall der HochschuldozentInnen im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mit deren Eintritt in den Ruhestand wegfallen. Deren Stellen sollten dann entweder umgewidmet, oder anderweitig, wie zum Beispiel für JuniorprofessorInnen oder auch WiMis verwendet werden. Wissenschaftlichen AssistentInnen wiederum, die aufgrund der Änderung nicht mehr als OberassistentInnen, -ingenieure oder HochschuldozentInnen berufen werden konnten, sollten dann stattdessen als WiMis weiterbeschäftigt werden können (vgl. BMBF o. J.: 15). Auch im HmbHG wird bestimmt, dass die Genannten in ihren bisherigen Dienstverhältnissen bleiben, weitere Regelungen werden jedoch nicht getroffen (vgl. § 120 Abs. 2 HmbHG 2003).

[69] Bezüglich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bestimmt der Paragraph, dass sie „nunmehr als wissenschaftliche […] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig [werden]“, sie dabei aber „in ihren bisherigen Arbeitsoder [sic!] Dienstverhältnissen [verbleiben]“ (§ 120 Abs. 3 HmbHG 2010).

[70] Im Zuge dessen wurde § 28 nun auch umbenannt. Er trägt nicht mehr den Titel *Befristete Beschäftigungsverhältnisse*, sondern *Dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*

schäftigte. Sie sind entweder befristet oder unbefristet zu beschäftigen. Letzteres gilt dann, wenn sie „[z]ur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben […] im Akademischen Dienst in der Laufbahn der wissenschaftlichen Dienste im Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit eingestellt werden“ (§ 28 Abs. 3 HmbHG 2010). Worauf diese Regelung jenseits der Ebene sachlicher Festlegungen abzielt, tritt (unfreiwillig) hervor, wenn abschließend die im HmbHG 2014 erfolgte Überarbeitung von § 28 Abs. 3 betrachtet wird. Vor dem Hintergrund anhaltender Kritik von Seiten der Gewerkschaften als auch der Öffentlichkeit wird nunmehr festgehalten, dass Beschäftigte unbefristet anzustellen sind, „[s]oweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, die *nicht* der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen“ (§ 28 Abs. 3 HmbHG 2014; Hervorh. M.S.). Die Hervorhebung der Nicht-Qualifizierung als Kriterium für eine Beschäftigung auf Dauer macht im Umkehrschluss noch einmal deutlich, wie sehr die Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse an die Zielsetzung der Qualifizierung gebunden (gewesen) ist.

2.3 Der Staat als Arbeitgeber: Die Auswirkungen in der Praxis

Im Folgenden werden auf der Grundlage einer Auswertung der Hochschulpersonalstatistik Rückschlüsse auf die Praxis der Hochschulen als Arbeitgeber gezogen. Die quantitative Betrachtung soll so Aufschluss über die praktische Umsetzung der Gesetze an den Hochschulen geben.

2.3.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Eine oberflächliche Betrachtung der Beschäftigtenzahlen ergibt zunächst ein positives Bild bezüglich der Entwicklung des wissenschaftlichen Personals einerseits und der Studierenden andererseits. Zwischen 1997 und 2013 erfolgte ein Anstieg des wissenschaftlichen Personals um mehr als 70 Prozent und die Zahl der Studierenden nahm um knapp die Hälfte zu.[71] Aufgrund dieser Zahlen scheint zumindest die Sorge unbegründet, dass einer wachsenden Anzahl von Studierenden ein stagnierender Personalbestand gegenüber steht.[72]

[71] Im Jahr 1997 gab es bundesweit noch 1,8 Millionen Studierende, 2013 waren es dann 2,6 Millionen. Es handelt sich dabei um einen Anstieg von 43,5 Prozent.

[72] Dies wird bereits seit den 1980er Jahren als Missstand an den Hochschulen moniert. Die Expansionsphase der Hochschulen seit Ende der 1960er Jahre war mit dem *Doppelbeschluss* der Ministerpräsidenten sowie der Kultus- und Finanzminister im Jahre 1977 beendet worden. Dabei wurde im Rahmen des *Öffnungsbeschlusses* entschieden, einerseits die Hochschulen auch weiterhin für alle Studierenden offen zu halten und keine Reglementierung zur Begrenzung ihrer Anzahl vorzunehmen und andererseits aber die Finanzen einzufrieren (vgl. Bultmann 2014: 232). Bezeichnet wurde diese Maßnahme als ein „zeitlich befristetes ‚Überlastprogramm‘“ (ebd.), da man perspektivisch fälschlicherweise von einem demographisch bedingten Rückgang der Studierenden ausgegangen war. Das Problem der Überlast resultierte daher vor allem aus einer „massiven Unterfinanzierung“ (ebd.). In den folgenden zwei Jahrzehnten, nach dem Ende des Ausbaus der Hochschulen im Zuge der Wirtschaftskrise 1974/75, verdoppelten sich die Studierendenzahlen bei gleichzeitig stagnierendem Personalbestand der Hochschulen (vgl. Sablowski 2010: ohne Seitenangabe). Die „Überlast“ wurde damit zur „Normallast“ (Bultmann 2014: 233).

Tabelle 1: *Hauptberufliches und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen (Bund)*

Jahr	Hauptberufliches Personal (HBP)					Nebenberufliches Personal (NBP)				
	Prof	Doz und Ass	WiMi	LfbA	Gesamt HBP	Gastprofessoren, Emeriti	Lehrbeauftragte	WiHi	Gesamt NBP	Personal Gesamt
1997	37.668	14.843	95.380	6.008	153.899	1.512	41.709	16.934	60.155	214.054
1998	37.626	14.445	97.542	6.147	155.760	1.474	42.587	16.604	60.665	216.425
1999	37.974	14.511	97.828	6.450	156.763	1.971	44.848	15.640	62.459	219.222
2000	37.794	14.362	98.678	6.382	157.216	1.974	46.760	13.346	62.080	219.296
2001	37.661	14.602	101.524	6.602	160.389	2.029	47.886	14.655	64.570	224.959
2002	37.861	13.777	106.024	6.681	164.343	1.690	50.857	14.652	67.199	231.542
2003	37.965	13.285	108.318	6.506	166.074	1.450	54.207	15.431	71.088	237.162
2004	38.443	13.393	106.416	6.537	164.789	1.406	53.356	16.827	71.589	236.378
2005	37.865	9.874	111.343	6.655	165.737	1.178	56.756	16.515	74.449	240.186
2006	37.694	8.068	116.630	6.831	169.223	1.416	60.321	17.978	79.715	248.938
2007	38.020	6.157	123.545	7.231	174.953	1.235	65.013	18.863	85.111	260.064
2008	38.564	4.862	133.497	7.874	184.797	1.316	67.232	21.424	89.972	274.769
2009	40.165	4.206	146.127	8.243	198.741	1.402	76.773	24.126	102.301	301.042
2010	41.462	4.038	156.497	8.552	210.549	1.373	84.131	28.314	113.818	324.367
2011	42.924	3.899	162.091	8.624	217.538	1.497	86.081	31.986	119.564	337.102
2012	43.862	3.618	167.722	9.912	225.114	1.509	90.009	37.058	128.576	353.690
2013	45.013	3.693	174.701	9.852	233.259	1.579	94.094	40.915	136.588	369.847
Zu- bzw. Abnahme	19,5%	-75,1%	83,2%	64,0%	51,6%	4,4%	125,6%	141,6%	127,1%	72,8%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 11, Fachserie 4.4, Personal an Hochschulen, 1997-2013

Das Wachstum beim hauptberuflichen und nebenberuflichen Personal fällt dabei jedoch sehr unterschiedlich aus. Während das hauptberufliche wissenschaftliche Personal um etwas mehr als die Hälfte anstieg, gab es bei dem nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal mehr als eine Verdoppelung. Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, fallen die Anstiege in den jeweiligen Personalkategorien zudem sehr unterschiedlich aus. Das Wachstum der Beschäftigten beruht vor allem auf der Gruppe der WiMis, den Lehrbeauftragten sowie den Wissenschaftlichen Hilfskräften (WiHi).[73]

Betrachtet man die Gruppe des hauptberuflichen Personals, so beruht der Anstieg der Beschäftigtenzahlen hier weitestgehend auf dem Zuwachs in der Gruppe der WiMis. Bei ihnen gibt es im Betrachtungszeitraum einen Anstieg um mehr als 80 Prozent (79.321 Beschäftigte).

[73] Die verschiedenen Personalkategorien des haupt- und nebenberuflichen Personals sind wiederum nur Sammelbezeichnungen. So werden seit 2002 in der Gruppe der ProfessorInnen auch die JuniorprofessorInnen geführt. Die DozentInnen und AssistentInnen sind wiederum eine zusammenfassende Kategorie für HochschullehrerInnen und Nachwuchskräfte für die Laufbahn desHochschullehrerInnen. Es zählen hierzu die HochschuldozentInnen, wissenschaftlichen AssistentInnen, OberassistentInnen und –ingenieure. Die Gruppe der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (WiMi) beinhaltet wiederum Akademische Räte und Oberräte, wissenschaftlichen und künstlerische MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis und bis 2006 auch die Ärzte im Praktikum. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) bestehen wiederum aus LehrerInnen und FachlehrerInnen im Hochschuldienst, LektorInnen und sonstigen LfbA. Zur Gruppe der Lehrbeauftragten werden neben diesen auch HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen und außerplanmäßige ProfessorInnen gezählt. Zu den Wissenschaftlichen Hilfskräften zählen zudem auch die TutorInnen. (Vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 13)

Dagegen nehmen sich die Anstiege in absoluten Zahlen innerhalb der anderen Personalkategorien wie der der ProfessorInnen (7.345 Beschäftigte) und der der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (3.844 Beschäftigte) relativ gering aus.[74] Dem Anstieg in diesen beiden Gruppen steht zahlenmäßig die Abnahme bei den DozentInnen und AssistentInnen um 75 Prozent (11.150 Beschäftigte) gegenüber.[75] Beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal beruht der Anstieg vor allem auf den Lehrbeauftragten, die zahlenmäßig bereits auf einem hohen Niveau starteten und deren Anzahl dann noch einmal um 126 Prozent (52.365) zunahm sowie auf den WiHis, bei denen es ebenfalls einen Anstieg um 142 Prozent (23.981) gab.[76] Da das nebenberufliche Personal per definitionem in Teilzeit tätig ist bzw. dadurch definiert wird, dass es in der Regel mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit beschäftigt ist (vgl. Statisches Bundesamt 2013: 13), ist unmittelbar erkennbar, dass das Wachstum der Beschäftigtenzahlen ausschließlich auf dem Wachstum von Teilzeitbeschäftigung beruht.[77]

Betrachtet man die Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten insgesamt, dann zeigt sich, dass der Anteil des in Teilzeit beschäftigten wissenschaftlichen Personals gegenüber dem Jahre 1997 massiv gestiegen ist. Bezogen auf das gesamte wissenschaftliche Personal war das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten im Jahre 1997 noch 1,2:1. Es war also etwas über der Hälfte (56 Prozent) in Vollzeit und dementsprechend 44 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Im Jahre 2013 beträgt das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitbeschäftigten 1: 1,5 und hat sich damit mehr als umgekehrt. Es gibt jetzt also unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mehr als eineinhalb Mal so viele Beschäftigte in Teilzeit wie in Vollzeit. Im Jahre 2013 sind somit nur noch 39 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals in Vollzeit und damit beinahe schon zwei Drittel (61 Prozent) in Teilzeit.

[74] Eine relative Betrachtung ist nicht immer aussagekräftig wie die Zahlen zeigen. So gibt es zwar auch bei den LfbA ein Wachstum von 64 Prozent, in absoluten Zahlen ist dies aber ein nur geringer Anteil des gesamten hauptberuflichen Personals.

[75] Da diese Kategorien im Rahmen der fünften Novellierung des HRG zugunsten der Juniorprofessur abgeschafft wurden, handelt es sich hier nur noch um einen *Restbestand*.

[76] Die Hochschulpersonalstatistik erfasst Beschäftigungsfälle. Dies kann insbesondere bei den Lehrbeauftragten zur Folge haben, dass Lehrbeauftragte, sofern sie mehrere Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen bzw. in unterschiedlichen Fachbereichen haben, auch mehrfach gezählt werden. Dadurch mögen relative Aussagen über das gesamte Personal im Trend zwar richtig , konkrete Zahlen aber nicht vollständig korrekt sein. Im Folgenden wird in der Regel von Beschäftigten und nicht von Beschäftigungsfällen gesprochen.

[77] 2003 wurden insgesamt 71.088 Beschäftigungsfälle beim nebenberuflichen Personal gezählt. Davon waren 69.443 mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit beschäftigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2003). Im Jahr 2013 sind es insgesamt 136.588 Beschäftigungsfälle und davon 134.100, die mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit angestellt sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Die Anzahl der Nebenberuflichen, die eine Beschäftigung mit mehr als der Hälfte der regulären Arbeitszeit innehaben, ist dementsprechend mit ungefähr zwei Prozent sehr gering.

Tabelle 2: *Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung innerhalb des haupt- und nebenberuflichen Personals*

	HBP					NBP		Gesamt (HBP und NBP)			
Jahr	VZB	TZB	Anteil TZB an HBP	Zu- bzw. Abnahme der VZB	Zu- bzw. Abnahme der TZB	TZB	Zu- bzw. Abnahme des NBP in TZ	VZB gesamt	TZB gesamt	Zu- bzw. Abnahme der TZB gesamt	Anteil TZB am Personal gesamt
1997	118.111	35.788	23,3%			60.155		118.111	95.943		44,8%
1998	117.950	37.810	24,3%	-0,1%	5,6%	60.665	0,8%	117.950	98.475	2,6%	45,5%
1999	119.713	37.050	23,6%	1,5%	-2,0%	62.459	3,0%	119.713	99.509	1,1%	45,4%
2000	119.662	37.554	23,9%	0,0%	1,4%	62.080	-0,6%	119.662	99.634	0,1%	45,4%
2001	120.300	40.089	25,0%	0,5%	6,8%	64.570	4,0%	120.300	104.659	5,0%	46,5%
2002	124.989	39.354	23,9%	3,9%	-1,8%	67.199	4,1%	124.989	106.553	1,8%	46,0%
2003	124.317	41.757	25,1%	-0,5%	6,1%	71.088	5,8%	124.317	112.845	5,9%	47,6%
2004	117.993	46.796	28,4%	-5,1%	12,1%	71.589	0,7%	117.993	118.385	4,9%	50,1%
2005	116.028	49.709	30,0%	-1,7%	6,2%	74.449	4,0%	116.028	124.158	4,9%	51,7%
2006	117.052	52.171	30,8%	0,9%	5,0%	79.715	7,1%	117.052	131.886	6,2%	53,0%
2007	120.536	54.417	31,1%	3,0%	4,3%	85.111	6,8%	120.536	139.528	5,8%	53,7%
2008	122.598	62.199	33,7%	1,7%	14,3%	89.972	5,7%	122.598	152.171	9,1%	55,4%
2009	130.010	68.731	34,6%	6,0%	10,5%	102.301	13,7%	130.010	171.032	12,4%	56,8%
2010	136.603	73.946	35,1%	5,1%	7,6%	113.818	11,3%	136.603	187.764	9,8%	57,9%
2011	139.665	77.873	35,8%	2,2%	5,3%	119.564	5,0%	139.665	197.437	5,2%	58,6%
2012	142.414	82.700	36,7%	2,0%	6,2%	128.576	7,5%	142.414	211.276	7,0%	59,7%
2013	145.243	88.016	37,7%	2,0%	6,4%	136.588	6,2%	145.243	224.604	6,3%	60,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 11, Fachserie 4.4, Personal an Hochschulen, 1997-2013

Wie sich Tabelle 2 entnehmen lässt, gründet die Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen nicht alleine auf dem Anstieg des nebenberuflichen Personals, welches sich im Betrachtungszeitraum von 60.000 auf ungefähr 136.588 Beschäftigte mehr als verdoppelte, sondern Teilzeitbeschäftigung wurde auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal massiv ausgeweitet. Hier haben wir es ebenfalls mit mehr als eine Verdopplung zu tun.[78]

Dieser Anstieg verläuft innerhalb des Betrachtungszeitraums nicht linear. Bis 2002 gab es mal eine Zunahme und mal eine Abnahme beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in Teilzeit zu verbuchen. Erst ab dem Jahre 2002 und der fünften Novellierung des HRG lässt sich dann ein deutlicher Zuwachs von Jahr zu Jahr beobachten. Zwar schwanken die Zuwächse pro Jahr deutlich, sie sinken aber nie unter die 4 Prozentmarke. Der höchste Anstieg liegt bei 14 Prozent im Jahre 2008 – nach dem Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

[78] Es ist etwas paradox, von hauptberuflichem Personal in Teilzeit zu sprechen. Das nebenberufliche Personal wird allerdings, wie erwähnt, dadurch definiert, dass es in der Regel mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit im öffentlichen Dienst beschäftigt wird. Die Zahlen sprechen dafür, dass dies auch der Praxis entspricht. So sind 2003 und 2013 98 Prozent des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Von den Teilzeitbeschäftigten des hauptberuflichen Personal waren 2003 nur sieben Prozent mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit beschäftigt (2013 schon 11 Prozent), 77 Prozent mit der Hälfte bis unter zwei Drittel der regulären Arbeitszeit (2013: 66 Prozent) und 16 Prozent mit mindestens zwei Drittel der regulären Arbeitszeit (2013: 24 Prozent). (Vgl. Statistisches Bundesamt 2003 und 2013)

Was das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten angeht, so lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Hauptberuflichen bis einschließlich 2002 mit leichten Schwankungen bei ungefähr einem Viertel. Umgekehrt waren ca. drei Viertel der Hauptberuflichen in Vollzeit beschäftigt. Insbesondere von 2003 bis 2013 verändert sich dieses Verhältnis massiv zu(un)gunsten der Teilzeitbeschäftigten. Ihr Anteil klettert bis 2013 auf mehr als ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.

Während es bei den Vollzeitbeschäftigten über den Betrachtungszeitraum hinweg ein Wachstum von 23 Prozent gab, haben sich die Teilzeitbeschäftigten insgesamt, also haupt- und nebenberufliches Personal zusammengenommen, mehr als verdoppelt. Die Zuwächse verlaufen hier über den gesamten Zeitraum ebenfalls nicht linear. Während von 1997 bis 2002 elf Prozent (10.610) mehr Teilzeitbeschäftigte angestellt wurden, hat sich ihre Anzahl zwischen 2002 und 2007 um 31 Prozent (32.875) erhöht. Von 2007 bis 2013 lässt sich dann sogar eine noch massivere Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung konstatieren, und zwar ein Anstieg um 61 Prozent (85.076).

Gemessen an allen Beschäftigten betrug der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten im Jahre 1997 noch 45 Prozent und 2002 noch 46 Prozent. Während dann 2007 bereits mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54 Prozent) in Teilzeit beschäftigt sind, sind es im Jahre 2013 bereits 61 Prozent. Insgesamt lässt sich also konstatieren, dass die Teilzeitbeschäftigung zwar schon in den 1990er Jahren zunahm, eine massive Ausweitung und deutliche Zunahme hier aber insbesondere ab 2002 zu verzeichnen ist. Die Betrachtung der einzelnen Personalkategorien zeigt somit, dass das Wachstum der Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sowohl in absoluten als auch in relativen Zahlen auf der Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen innerhalb der Gruppe der WiMis beruht.[79]

In Tabelle 3 sind zum Vergleich die Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Personalkategorien aufgeführt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den ProfessorInnen beträgt im Jahre 1997 nur zwei Prozent, 2013 dann acht Prozent. In den anderen Personalkategorien unterhalb der Professur beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hingegen bis 2003 knapp ein Drittel. Von hier an gibt es dann ein konstantes Wachstum zu verzeichnen, bis schließlich im Jahre 2013 45 Prozent der Hauptberuflichen unterhalb der Professur in Teilzeit beschäftigt sind. Diese Entwicklung deckt sich weitestgehend mit der Entwicklung innerhalb der Gruppe der WiMis. Bis zum Jahre 2002 gibt es hier Zu- und Abnahmen, der Anteil liegt jedoch immer knapp über einem Drittel, klettert dann jedoch über 39 Prozent im Jahre 2004 auf 40 Prozent in den Jahren 2005 bis 2007 und steigt bis 2013 letztlich auf 45 Prozent an. Während wir es in absoluten Zahlen in den fünfzehn Jahren des Betrachtungszeitraumes insgesamt mit einer Verzweieinhalbfachung der teilzeitbeschäftigten WiMis zu tun haben, findet die wirkliche Zunahme allerdings erst ab 2003 statt. Wie oben schon in Bezug auf die gesamten Teilzeitbeschäftigten dargelegt, erfolgt das Wachstum über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg nicht linear und insbesondere im Zeitraum von 1997 bis 2002 ist das Wachs-

[79] Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis machten in den Jahren 1997 und 2013 einmal 89 Prozent und einmal 87 Prozent aller WiMis, also die deutliche Mehrheit, aus. Die Akademischen Räte, Oberräte und Direktoren kamen hingegen nur auf acht bzw. sieben Prozent und die Akademischen MitarbeiterInnen auf drei bzw. sechs Prozent der WiMis (vgl. Statistisches Bundesamt 1997 und 2013).

tum noch nicht besonders hoch. So steigt die Zahl der teilzeitbeschäftigten WiMis von 1997 bis 2002 zunächst nur um 9 Prozent (2.837) an, von 2002 bis 2007 gibt es dann nochmals einen Zuwachs von 37 Prozent (13.324) und von 2007 bis 2013 schließlich noch mal einen um 62 Prozent (30.394). Insgesamt wuchs die Anzahl der teilzeitbeschäftigten WiMis von 1997 bis 2013 um 142 Prozent (46.555). Der Anstieg ist hier jedoch nicht konstant über den ganzen Zeitraum hinweg zu verzeichnen, denn allein von 2002 bis 2013 entfielen gab es einen Anstieg um 123 Prozent (43.718).

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass der Anstieg der Teilzeitbeschäftigten innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals vor allem auf einem Anstieg der teilzeitbeschäftigten WiMis beruht. Von allen Teilzeitbeschäftigten der hauptberuflich Beschäftigten unterhalb der Professur waren mehr als 90 Prozent Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Tabelle 3: *Teilzeitbeschäftigungen innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals nach Personalkategorien*[80]

Jahr	Prof		Doz und Ass		WiMi		LfbA		HPB ohne Profs	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
1997	559	1,5%	1.421	9,6%	32.762	34,3%	1.046	17,4%	35.229	30,3%
1998	702	1,9%	957	6,6%	34.914	35,8%	1.237	20,1%	37.108	31,4%
1999	975	2,6%	1.109	7,6%	33.653	34,4%	1.313	20,4%	36.075	30,4%
2000	1.183	3,1%	1.395	9,7%	33.561	34,0%	1.415	22,2%	36.371	30,5%
2001	1.697	4,5%	1.395	9,6%	35.335	34,8%	1.572	23,8%	38.302	31,2%
2002	1.118	3,0%	1.812	13,2%	35.599	33,6%	1.631	24,4%	39.042	30,9%
2003	1.215	3,2%	1.118	8,4%	37.749	34,9%	1.675	25,7%	40.542	31,6%
2004	1.829	4,8%	1.714	12,8%	41.423	38,9%	1.830	28,0%	44.967	35,6%
2005	1.624	4,3%	1.244	12,6%	44.878	40,3%	1.963	29,5%	48.085	37,6%
2006	2.066	5,5%	1.215	15,1%	46.780	40,1%	2.110	30,9%	50.105	38,1%
2007	1.928	5,1%	1.054	17,1%	48.923	39,6%	2.512	34,7%	52.489	38,3%
2008	2.258	5,9%	1.007	20,7%	55.929	41,9%	3.005	38,2%	59.941	41,0%
2009	2.501	6,2%	998	23,7%	61.957	42,4%	3.275	39,7%	66.230	41,8%
2010	2.731	6,6%	1.087	26,9%	66.576	42,5%	3.552	41,5%	71.215	42,1%
2011	2.916	6,8%	1.156	29,6%	70.156	43,3%	3.645	42,3%	74.957	42,9%
2012	3.049	7,0%	1.021	28,2%	74.455	44,4%	4.175	42,1%	79.651	43,9%
2013	3.431	7,6%	984	26,6%	79.317	45,4%	4.284	43,5%	84.585	44,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 11, Fachserie 4.4, Personal an Hochschulen, 1997-2013

Bei der Betrachtung der Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich des gesamten wissenschaftlichen Personals lässt sich in Folge der fünften Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 2002 eine deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigten beobachten. Wenngleich auch in anderen Kategorien, wie bei den ProfessorInnen, ein konstanter Trend zu mehr Teilzeit zu beobachten ist, so verweist insbesondere die Entwicklung bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen darauf, dass die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung stark mit den sie betreffenden Änderungen der rechtlichen Bestimmungen des Gesetzgebers

[80] Relativ wird hier der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der jeweiligen Personalkategorie angegeben.

korreliert. Die Zahlen sprechen also dafür, dass die rechtliche Regulierung durch den Gesetzgeber zu einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung beigetragen hat.

2.3.2 Unbefristete und befristete Beschäftigung

Neben der Entwicklung hin zu immer weniger Vollzeit- und mehr Teilzeitbeschäftigung, lässt sich bei den Hochschulen als Arbeitgebern desweiteren ein bundesweiter Trend hin zu mehr befristeten Beschäftigungsverhältnissen nachweisen. Tabelle 4 zeigt die Entwicklung bei den unbefristeten und befristeten Vollzeitbeschäftigten.[81]

Tabelle 4: *Unbefristetes und befristetes wissenschaftliches Personal in Vollzeit (nach Personalkategorien)*

Jahr	Unbefristet und in Vollzeit					Befristet und in Vollzeit				
	Prof	Doz und Ass	WiMi	LfbA	Gesamt	Prof	Doz und Ass	WiMi	LfbA	Gesamt
1997	35.342	981	21.177	4.154	61.654	1.767	12.441	41.441	808	56.457
1998	35.131	1.192	21.225	4.144	61.692	1.793	12.296	41.403	766	56.258
1999	35.413	1.090	21.296	4.419	62.218	1.586	12.312	42.879	718	57.495
2000	35.073	949	22.240	4.265	62.527	1.538	12.018	42.877	702	57.135
2001	33.950	1.042	21.977	4.329	61.208	2.014	12.165	44.212	701	59.092
2002	33.979	1.006	22.540	4.166	62.497	2.764	10.959	47.885	884	62.492
2003	33.317	1.919	21.821	3.992	61.049	3.433	10.248	48.748	839	63.268
2004	32.362	2.112	21.334	3.836	59.644	4.252	9.567	43.659	871	58.349
2005	31.737	1.654	20.791	3.784	57.966	4.504	6.976	45.674	908	58.062
2006	31.070	1.594	20.323	3.826	56.813	4.558	5.259	49.527	895	60.239
2007	31.021	1.030	21.290	3.549	56.890	5.071	4.073	53.332	1.170	63.646
2008	30.424	938	19.169	3.509	54.040	5.882	2.917	58.399	1.360	68.558
2009	31.325	940	19.876	3.541	55.682	6.339	2.268	64.294	1.427	74.328
2010	31.703	1.053	19.584	3.447	55.787	7.028	1.898	70.337	1.553	80.816
2011	33.525	883	20.580	3.643	58.631	6.483	1.860	71.355	1.336	81.034
2012	34.925	867	20.881	3.765	60.438	5.888	1.730	72.386	1.972	81.976
2013	35.497	964	21.304	3.809	61.574	6.085	1.745	74.080	1.759	83.669

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 1997-2013

Bei der Anzahl der Beschäftigten, die unbefristet und in Vollzeit tätig sind, ist im Betrachtungszeitraum ein tendenzieller Rückgang zu verzeichnen. Der Tiefpunkt ist hier im Jahre 2008 erreicht. Bis 2013 steigen die Zahlen wieder an und erreichen schließlich das Ausgangsniveau von 1997. Grundsätzlich handelt es sich allerdings um keine sehr großen quantitativen Veränderungen der Beschäftigtenzahlen. Die Differenz zwischen dem Höchst- und Tiefpunkt beträgt lediglich knapp 8.500 Beschäftigte. Auch in den einzelnen Personalkategorien ist ein relativ gleichbleibendes Niveau zu konstatieren. Während die Zahl bei den ProfessorInnen zwischen 30.500 und 35.500 schwankt, pendelt die Zahl der unbefristet und in Vollzeit be-

[81] In der Reihe *Personal an Hochschulen* des Statistischen Bundesamtes sind leider keine Angaben darüber enthalten, wie hoch der Anteil der Befristungen bei den Teilzeitbeschäftigten ist. In Bezug auf den akademischen Mittelbau dürfte dies aber die große Mehrheit sein. Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal ist ausschließlich befristet.

schäftigten WiMis in den siebzehn Jahren zwischen rund 19.000 und 22.000 Beschäftigten. Anteilsmäßig stellen die ProfessorInnen dabei mit knapp 60 Prozent über die Jahre hinweg die größte Gruppe der unbefristet und in Vollzeit Beschäftigten des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.

Gegenüber dieser Entwicklung bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten, ist die Entwicklung bei den befristeten Vollzeitbeschäftigten deutlich dynamischer. Insgesamt steigt hier die Zahl der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum von 56.457 auf 83.669, was einen Zuwachs um knapp 50 Prozent bedeutet. Bis zum Jahr 2007 steigen dabei die Beschäftigtenzahlen zwar tendenziell an, es gibt aber immer wieder auch Rückgänge zu verzeichnen. Im Ergebnis wurden von 1997 bis 2002 11 Prozent mehr befristete Arbeitsverträge mit Vollzeitbeschäftigten abgeschlossen, zwischen 2002 und 2007 lediglich 2 Prozent mehr. Im Zeitraum von 2007 bis 2013 ist dann eine deutliche Veränderung in der Praxis der Arbeitgeber zu konstatieren. Die Anzahl der befristeten Vollzeitbeschäftigten steigt in diesem Zeitraum um 32 Prozent (20.023).

Diese Gesamtentwicklung entspricht dabei nicht ganz der in den einzelnen Personalkategorien erfolgten Veränderungen. Während wir es bei ProfessorInnen mit einer Verdreieinhalbfachung und bei den LfbAs mit einer Verdopplung der befristet Beschäftigten in Vollzeit auf der Grundlage eines geringen Ausgangsniveaus zu tun haben, ist zwar auch bei den WiMis eine knappe Verdopplung zu verzeichnen – es handelt sich hier allerdings, in absoluten Zahlen ausgedrückt, um eine Zunahme von mehr als 32.639 Beschäftigen. Stellten die WiMis in Vollzeit 1997 noch einen Anteil von 73 Prozent aller befristeten Vollzeitbeschäftigten, ist dieser Anteil im Zuge der weitgehenden Abschaffung der DozentInnen und AssistentInnen auf 89 Prozent im Jahr 2013 angestiegen. Die Zunahme der befristeten Arbeitsverträge mit WiMis in Vollzeit entspricht dabei nicht der Entwicklung in Bezug auf das gesamte befristet und in Vollzeit beschäftigte wissenschaftliche Personal, da hier zwischen 1997 und 2002 bereits eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge von 16 Prozent zu konstatieren ist. Während es dann im Zeitraum von 2002 bis 2007 insgesamt nur einen Zuwachs von 2 Prozent gab, lag der bei den WiMis bei 11 Prozent. Auch im Zeitraum zwischen 2007 und 2013 liegt deren Zuwachs mit 39 Prozent über dem Gesamtzuwachs befristet Vollzeitbeschäftigter.

Während im Jahre 1997 noch mehr als die Hälfte (52,2 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte, nähern sich bis zum Jahre 2002 unbefristete und befristete Vollzeitbeschäftige zahlenmäßig einander an, so dass hier dann ein Verhältnis von 1:1 besteht. Bis zum Jahre 2013 laufen die Beschäftigtenzahlen dann wieder auseinander, bis im Jahre 2013 nur noch 42 Prozent der Vollzeitbeschäftigten einen unbefristeten und 58 Prozent einen befristeten Vertrag haben. Das Verhältnis hat sich hier deutlich zu(un)gunsten der befristeten Beschäftigung verschoben.

2.3.3 Hamburger Verhältnisse: Anzahl der Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und Drittmittelfinanzierungen an der Uni Hamburg

An der Uni Hamburg umfasst laut der Antwort des Hamburger Senats auf eine Große Anfrage der GAL 2013 das wissenschaftliche Personal im Jahr 2012[82] insgesamt 2.980 Personen.[83] Davon sind 52 Prozent in Vollzeit- und 48 Prozent in Teilzeit beschäftigt und 69 Prozent der Hauptberuflichen belegen befristete Stellen (2.048 von 2.980). Befristet und in Teilzeit beschäftigt sind im Jahre 2012 46 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Im Jahr 2006 waren es demgegenüber insgesamt 2.127 hauptberuflich Beschäftigte, wovon 56 in Vollzeit und 44 Prozent in Teilzeit angestellt waren. 50 Prozent der Hauptberuflichen (1.072) waren befristet beschäftigt und die befristeten Teilzeitstellen beliefen sich auf 36 Prozent (772). Im Zeitverlauf ist hier also ein deutlicher Anstieg zu(un)gunsten von in Teilzeit und befristet Beschäftigter zu konstatieren. Waren 2006 nur etwas mehr als ein Drittel befristet und in Teilzeit tätig, so ist es 2012 schon knapp die Hälfte des gesamten wissenschaftlichen Personals.

Tabelle 5: *Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung sowie Drittmittelfinanzierung an der Universität Hamburg (UHH)*

		Beschäftigte		Befristete AV			aus Drittmitteln	
		gesamt	davon in TZ	gesamt	davon in VZ	davon in TZ	gesamt	davon in TZ
	2012	506	7	41	37	4	21	1
Prof	**2006**	520	7	0	0	0	10	0
	2012	87	3	0	0	0	3	0
Juniorprof	**2006**	33	1	0	0	0	0	0
	2012	2307	1420	1997	632	1365	977	646
WiMi	**2006**	1491	903	1071	299	772	560	390
LfbA, Doz	**2012**	80	26	10	2	8	1	1
und Ass	**2006**	83	18	1	1	0	0	0
Gesamtes	**2012**	2980	1456	2048	671	1377	1002	648
Personal	**2006**	2127	929	1072	300	772	565	391

Quelle: Hamburgische Bürgerschaft 2011 und 2013b

Die durchschnittliche Befristungsdauer in Bezug auf das gesamte wissenschaftliche Personal beträgt in diesem Jahr 39 Monate. Während der Arbeitsvertrag bei 36 Prozent über eine mehr als dreijährige Frist abgeschlossen wurde, beträgt die Vertragsdauer bei der Hälfte (50 Prozent) zwischen zwei und drei Jahren. Bei 10 Prozent beträgt die Vertragslaufzeit ein bis zwei Jahre, bei vier Prozent ein halbes bis ein Jahr und bei unter einem Prozent schließlich weniger als ein halbes Jahr.[84] Zwei Drittel der Befristungen (1.370) gründen dabei auf dem WissZeitVG und nur zwei Prozent (39) auf dem TzBfG. (Vgl. Hamburgische Bürgerschaft 2013b)

[82] Es finden sich hier keine Angaben darüber, aus welchem Jahr die Zahlen genau stammen. Da sie Mitte 2013 veröffentlicht wurden, wird im Folgenden davon ausgegangen, dass sie von 2012 sind.

[83] Alle folgenden Zahlen sind der Antwort des Hamburger Senats auf die Großen Anfragen der GAL 2011 und 2013 entnommen (vgl. Hamburgische Bürgerschaft 2011 und 2013).

[84] Über das Jahr 2006 liegen hierzu keine Angaben vor.

Darüber hinaus wird 2012 ein Drittel des gesamten Personals (1.002) über Drittmittel finanziert, wobei knapp zwei Drittel (648) davon Teilzeitstellen sind. Aus diesem Zahlenverhältnis lässt sich der Schluss ziehen, dass etwas weniger als die Hälfte der befristet und in Teilzeit Beschäftigten (1.377) über Drittmittel finanziert werden. Demgegenüber wurden im Jahr 2006 insgesamt nur etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten (565) über Drittmittel finanziert, von denen 70 Prozent (391) in Teilzeit angestellt waren. Damit ist es auch 2006 bereits so, dass knapp die Hälfte der befristet und in Teilzeit Beschäftigten (772) aus Drittmitteln finanziert ist (391).

Werden die verschiedenen Personalkategorien im Einzelnen betrachtet, fällt das Bild teilweise etwas anders aus. Im Jahr 2006 stellten die WiMis 70 Prozent des Personals (1.491) und damit7 Prozent weniger als 2012, wo sie bereits 77 Prozent (2.307) des gesamten hauptberuflichen Personals ausmachen. Das Verhältnis von in Vollzeit und Teilzeit Beschäftigten WiMis ist dabei zwischen 2006 und 2012 ungefähr gleich geblieben. 2006 befinden sich 61 Prozent in Teilzeit, 2012sind es 62 Prozent, umgekehrt in Vollzeit also 39 bzw. 38 Prozent. Während 2012 allerdings schon 86 Prozent der WiMis befristet beschäftigt sind, waren es 2006 nur 72 Prozent, umgekehrt hatten zu diesem früheren Zeitpunkt also noch 29 Prozent eine unbefristete Stelle inne, während es sechs Jahre später nur noch 13 Prozent sind. Insgesamt sind 2012 59 Prozent (1.365) der WiMis befristet *und* in Teilzeit beschäftigt. 2006 waren dies mit 52 Prozent (772) zwar auch schon etwas mehr als die Hälfte, in absoluten Zahlen betrachtet, hat sich ihre Anzahl aber nahezu verdoppelt. Die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge wird dabei für 2012 mit 42 Monaten angegeben. Das Gros der WiMis ist zwischen zwei und drei Jahren (1.010) angestellt, gefolgt von denjenigen, die mehr als drei Jahre beschäftigt sind (725). An Befristungen von ein bis zwei Jahren finden sich 188, von einem halben bis einem Jahr 61 und von weniger als einem halben Jahr nur 8. Die Befristungsgrundlage stellt in 68 Prozent der Fälle (1.360) das WissZeitVG dar und nur in unter einem Prozent der Fälle (8) das TzBfG.[85] Was die Drittmittelfinanzierung der WiMis angeht, so werden 2012 42 Prozent insgesamt und 49 Prozent der befristet Beschäftigten auf diese Weise finanziert.
Im Verhältnis zu den WiMis machen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie DozentInnen und AssistentInnen nur einen sehr kleinen Teil des gesamten wissenschaftlichen Personals aus. Während es 2006 zusammengenommen 4 Prozent waren, sind es 2012 nur noch 3 Prozent. Dabei sind im Jahr 2012 10 von 80, d.h. 13 Prozent der Stellen befristet, während es 2006 nur eine der 83 Stellen gewesen ist. 2012 arbeiten 33 Prozent in Teilzeit, 2006 sind dies

[85] Einer Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes werden Arbeitsverträge mit befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen in einer Größenordnung von 85 bis 90 Prozent auf Grundlage der sachgrundlosen, personenbezogenen Höchstbefristungsdauer abgeschlossen. Bezüglich der Laufzeit der Verträge wird im Rahmen der Evaluation konstatiert, dass es eine „hohe[n] Anteil kurzfristiger Arbeitsverträge“ (ebd.: 73) gibt. 53 Prozent der abgeschlossenen Arbeitsverträge an den Hochschulen sollen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr haben. Mittelfristige Arbeitsverträge (1 bis 2 Jahre) haben wiederum nur 36 Prozent und langfristige Verträge (2 bis 3 Jahre) nur 11 Prozent der Beschäftigten an den Hochschulen (vgl. Jongmanns 2011: 73f.). Die kurzfristigen Arbeitsverträge kommen insbesondere in der ersten Qualifikationsphase, also vor der Promotion, vor. Zwar beginnt der Erstvertrag hier mit einer längeren Laufzeit, wird jedoch häufig mit kurzfristigen Verträgen verlängert. Etwas günstiger sind die Bedingungen für WissenschaftlerInnen an Hochschulen in der zweiten Qualifikationsphase, wobei längerfristige auch hier in der Minderheit sind. Interessanterweise haben laut Jongmanns hier die besten Konditionen diejenigen, die auf Grundlage des Sachgrunds Drittmittel befristet abgeschlossen werden. (Vgl. ebd.: 74)

noch 22 Prozent gewesen. In Teilzeit und befristet beschäftigt sind 2012 10 Prozent, 2006 ist die einzige befristete Stelle eine Vollzeitstelle gewesen. Die durchschnittliche Befristungsdauer beträgt 2012 in diesem Bereich 62 Monate, ist also beinahe doppelt so lange wie bei den WiMis. Die rechtliche Grundlage stellt dabei in neun von zehn Fällen das WissZeitVG dar, während keine einzige Befristung auf dem TzBfG fusst. Aus Drittmitteln wurde hier nur eine Teilzeitstelle finanziert.

3 Fazit und Ausblick: Die politische Erzeugung von Prekarität

Mit der vorliegenden Arbeit sollte grundsätzlich gezeigt werden, dass es sich bei Prekarität um keine über die Beschäftigten hereingebrochene Naturkatastrophe handelt, sondern sie vor allem ein Ergebnis der rechtlichen Re-Regulierung ist. Die Frage dieser Arbeit bezog sich, anders ausgedrückt, auf das *Wie* der zunehmenden Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau. Es konnte gezeigt werden, dass die rechtliche Re-Regulierung wissenschaftlicher Erwerbsarbeit ein zentraler Faktor dafür ist, „ein vom öffentlichen Dienst dominiertes Feld hochqualifizierter Beschäftigung zu unerreichten Höhen atypischer Beschäftigung zu führen“ (Dörre/Neis 2007: 7). Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist ein Aspekt der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Mit dem Fokus auf Prekarität wird das Ergebnis dieser Flexibilisierung aus der Perspektive der Beschäftigten betrachtet.

Während in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt bis in die frühen 1970er Jahre noch eine Abnahme atypischer Beschäftigung und eine Zunahme von Normalarbeit zu konstatieren war, kann man seither von dem umgekehrten Trend sprechen, der Zunahme atypischer Beschäftigung sowie der Abnahme von Normalarbeitsverhältnissen. Während Normalarbeitsverhältnisse an den Hochschulen zwar nie die *Norm* und *statistische Normalität* dargestellt haben mögen, wie dies in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt und auch den öffentlichen Dienst im Gesamten zu konstatieren ist, und bereits die Expansionsphase der Hochschulen bis Mitte der 1970er Jahre mit einem Ausbau der befristeten Beschäftigungsverhältnisse einhergegangen war, so hatte dieser Ausweitung damals noch eine deutliche Zunahme nicht nur von ProfessorInnen, sondern auch unbefristeter Mittelbaustellen gegenüber gestanden. In der weiteren Entwicklung gab es dann in den 1970er und 1980er Jahren auf der einen Seite eine Stagnation hinsichtlich der Anzahl der Dauerstellen und auf der anderen Seite eine Zunahme des Personals in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Enders 1996: 107). Als ursächlich für diese Entwicklung war eingangs bereits die rechtliche Regulierung durch das Hochschulrahmengesetz sowie das Zeitvertragsgesetz ab 1985 benannt worden. Dieses beförderte damit parallel zum Beschäftigungsförderungsgesetz den quantitativen Ausbau atypischer Beschäftigung an den Hochschulen.

Wenn gleich sich also schon für diese Phase der Hochschulentwicklung konstatieren lässt, dass sich die „Relationen zwischen denjenigen, die an den Hochschulen ‚Wissenschaft als Beruf‘ auf Dauer ausüben, und denjenigen, die ‚Wissenschaft auf Zeit‘ betreiben“ (Enders 1996: 108) zu(un)gunsten letzterer verschoben hat, so konnte in der empirischen Untersuchung der vorliegenden Arbeit gezeigt werden, dass die Ausweitung atypischer Beschäfti-

gung, insbesondere von Teilzeit und befristeter Beschäftigung seit Anfang der 2000er Jahre noch einmal massiv zugenommen hat. Deutliche Zunahmen konnten sowohl in der Folge der fünften Novelle sowie des WissZeitVG beobachtet werden, weshalb der Rückschluss berechtigt ist, dass gesetzgeberische Maßnahmen und die Ausweitung atypischer Beschäftigung in einem kausalen Zusammenhang stehen.

Von Seiten der Gesetzgeber war die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere die Ausweitung befristeter Beschäftigung, zum einen mit dem Erfordernis der Nachwuchsförderung beschrieben worden und zum anderen mit der Herstellung von Rechtssicherheit und einer vereinfachten Handhabbarkeit. Letzt genannte Gründe stellen dabei vor allem eine Begründung aus der Perspektive der Hochschulen als Arbeitgebern dar. Mit anderen Worten wurden vom Gesetzgeber arbeitsrechtliche Bestimmungen im Sinne der Arbeitgeber implementiert. Indem der Gesetzgeber für die Hochschulen die rechtssichere Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse schafft, befördert er umgekehrt auch, wie dies die Zahlen belegen, deren Ausbau.

Was den Ausbau von Teilzeitbeschäftigung und befristeter Beschäftigungsverhältnisse angeht, so ist hier ein Ineinandergreifen der gesetzgeberischen Maßnahmen von Bundes- und Landesebene zu konstatieren. Während der Bundesgesetzgeber in Bezug auf die WiMis im Hochschulrahmengesetz von 2002 die Möglichkeit schafft, WiMis grundsätzlich zu befristen, wird im Landesgesetz zusätzlich zur Befristung auch noch die Beschäftigung in Teilzeit festgelegt.

Neben der allgemein zu konstatierenden Ausweitung von Teilzeit und Befristung ergab die Auswertung auch eine Verschiebung innerhalb der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals, die sich als eine Verschiebung hin zu flexibleren und kostengünstigeren Personalkategorien interpretieren lässt.

Dies betrifft insbesondere die 2002 erfolgte Abschaffung der Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen und den im Gegenzug erfolgten Ausbau der Stellen der WiMis und der Lehrbeauftragten. Schon ein oberflächlicher Blick auf die quantitative Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den genannten Gruppen zeigt, dass nicht nur der Rückgriff auf befristete und teilzeitbeschäftigte WiMis, sondern auch auf Lehrbeauftragte, stark zugenommen hat.

Wie in Kapitel 2.1.2 bereits erwähnt wurde die Stelle der WiMi mit der fünften Novelle des HRG als *Alternative* zu den bisherigen Post-Doc-Stellen der DozentInnen und AssistentInnen etabliert. Damit wurde laut Gesetzesbegründung zudem ein „neben der Juniorprofessur bestehender Weg zur Professur verankert“ (Deutscher Bundestag 2001: 30). Wie dies im Rahmen von Flexibilisierungsmaßnahmen üblich ist, handelt es sich hierbei aus der Perspektive der Arbeitgeber nicht nur um einen flexibleren, sondern auch einen *billigeren* Weg als den bisherigen. Dies betrifft nicht nur den Unterschied zwischen WiMi und JuniorprofessorInnen, sondern auch zwischen JuniorprofessorInnen und den ehemaligen DozentInnen und AssistentInnen. Bei den DozentInnen und AssistentInnen handelte es sich mit Ausnahme der HochschuldozentInnen um BeamtInnen auf Zeit. Letztere konnten sogar als BeamtInnen auf Lebenszeit angestellt werden. Mit anderen Worten bot sich hier auch unterhalb der regulären Professur

eine dauerhafte Perspektive an der Hochschule beschäftigt zu bleiben. JuniorprofessorInnen sind ebenfalls BeamtInnen auf Zeit, die Möglichkeit dies auf Dauer zu bleiben ist nicht gegeben. Während die Gruppe der DozentInnen und AssistentInnen noch nach C1 und C2 besoldet wurde, werden JuniorprofessorInnen nach dem neuen Besoldungsgesetz nach W1 vergütet (vgl. ebd.: 14, BuWiN 2008: 59). Die quantitative Betrachtung legt nahe, dass alternativ zur Position der DozentInnen und AssistentInnen vor allem die Stelle der WiMis und womöglich auch die der Lehrbeauftragten genutzt wird, da die Anzahl der JuniorprofessorInnen deutlich hinter der Anzahl der DozentInnen und AssistentInnen zurückbleibt.[86]

Insgesamt bestätigen die Zahlen zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung sowie befristeten und unbefristeten Beschäftigung an den Hochschulen, dass Normalarbeitsverhältnisse (im Sinne einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung) die Ausnahme denn die Regel darstellen. Zwar liegen diese nicht ausschließlich in Form der Professur vor, allerdings ist ihr Anteil zum Beispiel innerhalb der Gruppe der WiMis über die Jahre hinweg mehr oder minder auf niedrigem Niveau gleich geblieben. Bei den heute noch bestehenden Stellen der DozentInnen und AssistentInnen handelt es sich vor allem um HochschuldozentInnen, deren Stellen mit dem Eintritt der StelleninhaberInnen in den Ruhestand verschwinden dürften.

Wie dies eingangs deutlich gemacht wurde, stellen Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung beide formale Prekaritätsrisiken dar. Während bereits beide Formen für sich genommen schon mit einem Prekaritätsrisiko einhergehen, ist dieses Risiko für Beschäftigte, die sowohl in Teilzeit als auch befristet beschäftigt sind noch höher. Die Betrachtung der gesetzgeberischen Maßnahmen hat zudem gezeigt, dass an den Hochschulen für einen zunehmenden Teil der Beschäftigten von rechtlicher Prekarität gesprochen werden muss. Dies betrifft zum einen den Ausschluss der WiMis aus dem für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes geltenden Tarifvertrag. Mit der fünften Novellierung bestimmte der Bundesgesetzgeber, dass die Befristung von WiMis nicht nach dem Bundes-Angestelltentarif (BAT) zu erfolgen habe, sondern nach den Sonderregelungen für die Wissenschaft. Mit dem WissZeitVG wurde diese Tarifvertragssperre dann sogar auf das gesamte wissenschaftliche Personal mit Ausnahme der HochschullehrerInnen ausgedehnt, so dass nun der seit der Föderalismusreform geltende Tarifvertrag der Länder in diesem Bereich keine Gültigkeit besitzt.
Ein Beispiel für die Herstellung rechtlicher Prekarität ist insbesondere auch die Gruppe der Lehrbeauftragten. Die Zuständigkeit fiel bereits vor der Föderalismusreform in den Bereich der Landesgesetzgebung. Mit anderen Worten gab es hier keine bundesweite einheitliche Regulierung dieser Arbeitsverhältnisse. Wie im Falle Hamburgs gezeigt wurde, nutzte der Landesgesetzgeber seinen Handlungsspielraum dahingehend, dass er nicht nur bestimmte, dass Lehrbeauftragte grundsätzlich zu befristen, sondern zudem auch in Teilzeit zu beschäftigen seien. Weiterhin wird im HmbHG festgelegt, dass ein Lehrauftrag kein Arbeitsverhältnis begründet. Damit werden die Lehrbeauftragten aller Ansprüche, die aus einem Arbeitsverhältnis abzuleiten wären, per Gesetz enthoben. Nicht zuletzt ist dies dahingehend von Bedeutung, dass die Beschäftigten per Gesetz von der Sozialversicherungspflicht, und damit auch von der

[86] Ihr Ausbau als „alternativer Qualifizierungsweg“ (BuWiN 2008: 59) war nach dem Auslaufen der Förderung durch den Bund deutlich ins Stocken geraten. Im Jahr 2013 gab es bundesweit nur knapp 1.600 JuniorprofessorInnen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 40). Im Vergleich dazu hatte es 1997 noch knapp 15.000 DozentInnen und AssistentInnen gegeben (siehe Tabelle 1).

Möglichkeit mittel- und langfristige Ansprüche für Sozialleistungen zu erwerben, ausgeschlossen werden.

Insgesamt verweist die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Personalkategorien auf eine „Verbilligung wissenschaftlicher Arbeit“ (Dörre/Neis 2007: 16). Dabei lässt sich unter Verweis auf das Anwachsen der Gruppe der Lehrbeauftragten auch die in Bezug auf die Gesamtwirtschaft diagnostizierte Umverteilung der Arbeit „von der gutbezahlten über die schlechtbezahlte zur unbezahlten Arbeit“ (Notz 2008: 56) belegen. Damit ist die „simultane Existenz von regulierten (evtl. ‚teureren) Erwerbsformen und unterregulierten bzw. kostengünstigeren Beschäftigungsformen“ (Hohendanner zit. nach Keller/Seifert 2014: 633) für die Hochschulen ebenso charakteristisch, wie sie dies für das gesamte deutsche Beschäftigungssystem ist.

Wie eingangs erwähnt wurde sowohl von Seiten der Bundes- als auch Landesgesetzgeber Handlungsbedarf in Bezug auf die Begrenzung von Prekarität signalisiert. In Hamburg wurde dazu im letzten Jahr eine Novellierung des HmbHG vorgelegt, in der der Landesgesetzgeber formuliert, dass Dauerstellen auch dauerhaft, sprich unbefristet, vergeben werden sollen. Zudem wurde ein *Code of Conduct*, eine freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen, implementiert. Auf Bundesebene wurde eine Novellierung des WissZeitVG in Aussicht gestellt. Es wird zu untersuchen sein, ob und wie sich diese Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene auswirken, und ob hier tatsächlich ein Rückgang atypischer Beschäftigung zu konstatieren sein wird, wie dies entsprechend dem Vorhaben der Begrenzung von Prekarität zu erwarten stehen müsste. Skepsis diesbezüglich kann nicht nur vor dem Hintergrund angemeldet werden, dass diesem Vorhaben die seit Jahrzehnten vertretene wissenschaftspolitische Prämisse entgegen steht, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse funktional für den Wissenschaftsbetrieb seien, sondern zudem auch die zu diagnostizierende „chronische Unterfinanzierung der Bildung in Deutschland“ (Bontrup 2014: 2) sowie die „Umstrukturierung des Steuerungsmodus der Wissenschaftslandschaft nach den Prinzipien des New-Public-Management“ (Dörre/Neis 2008: 135). Denn gerade im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Kostenrechnung werden Beschäftigte als „disponible[n] Größe“ (Budäus/Hilgers 2010: 96) mit *Sparpotenzial* betrachtet.

Quellen- und Literaturverzeichnis

Quellen:

Bundesgesetzblatt (1976): Hochschulrahmengesetz (HRG). Vom 26. Januar 1976. In: Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1976, Teil 1. Nr. 10. Bonn. S. 185-206. Zit. als HRG 1976.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (ohne Jahr): Hochschulrahmengesetz. Online unter: http://www.bmbf.de/pub/020718_hrg_bo_.pdf. Stand: 26.11.2014. Zit. als: BMBF o. J..

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2011): Große Anfrage und Antwort des Senats. Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hamburger Hochschulen. Drucksache 20/2267. Zit. als: Hamburgische Bürgerschaft 2011.

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2013a): Bericht des Wissenschaftsausschusses über die Selbstbefassung *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Drucksache 20/10164. Zit. als Hamburgische Bürgerschaft 2013a.

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2013b): Große Anfrage und Antwort des Senats. Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und allgemein des akademischen Personals an den Hamburger Hochschulen (II). Drucksache 20/7581. Zit. als: Hamburgische Bürgerschaft 2013b.

Deutsche Bundesregierung (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Online unter: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile. Stand: 02.01.2015.

Deutscher Bundestag (1984): Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Drucksache 10/2283.

Deutscher Bundestag (2001): Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Drucksache 14/6853.

Deutscher Bundestag (2006): Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft. Drucksache 16/3438.

Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Vom 16. Februar 2002. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 11. Bonn. Zit. als HRG 2002.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Ausfertigungsdatum: 21.12.2000, zuletzt geändert am 20. 12. 2011. In: Kittner, Michael (2012[37]): Arbeits- und Sozialordnung. Gesetzestexte. Einleitungen. Anwendungshilfen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. S. 1594-1601. Zit. als TzBfG.

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitsvertragsgesetz – WissZeitVG). Vom 12. April 2007. In: Kittner, Michael (2012[37]): Arbeits- und Sozialordnung. Gesetzestexte. Einleitungen. Anwendungshilfen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. S. 1604-1608. Zit. als WissZeitVG.

Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG). Vom 27. Dezember 2004. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 75. Bonn. Zit. als HdaVÄndG 2004.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (1977): Hamburgisches Hochschulgesetz. Entwurf zur Vorlage der Bürgerschaft. Hrsg. von der Staatlichen Pressestelle in Zusammenarbeit mit der Behörde für Wissenschaft und Kunst. Hamburg. Zit. als: HmbHG 1978.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2001): Gesetz zur Neuordnung des Hochschulrechts. Vom 18. Juli 2001. Hamburgisches Hochschulgesetz. Zit. als: HmbHG 2001. In: Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt. Teil I. Nr. 26. Freitag, 27. Juli 2001.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2003): Hamburgisches Hochschulgesetz. Zit. als: HmbHG 2003.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2010): Hamburgisches Hochschulgesetz. Zit. als: HmbHG 2010.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2014): Hamburgisches Hochschulgesetz. Zit. als: HmbHG 2014.

Statistisches Bundesamt (1997-2013): Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Jahre 1997-2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (2013): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Vom 12. Oktober 2006, in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom März 2013. Zit. als: TV-L 2013.
Online unter: http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A._TV-L__2011_/01_Tarifvertrag/TV-L.pdf. Stand: 5.11.2014.

Universität Hamburg (2011): Leitfaden zur Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) unter besonderer Berücksichtigung der Aufgaben des akademischen Mittelbaus. Zit. als: UHH 2011.
Online unter: http://www.gwiss.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/fakultaetsverwaltung/forschung-lehre/_pdfs/leitfaden.pdf. Stand: 15.09.2014.

Literatur:

Bartelheimer, Peter (2011): Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8. Frankfurt am Main: Bund-Verlag. S. 386-393.

Berghahn, Sabine (2009): Ausschluss der Elite. Hochschulreform als Exklusion erarbeiteter Kompentenz? In: In: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel

betriebswirtschaftlicher Denkmuster. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 189-204.

Bogumil, Jörg (2001): Staatsausgaben im Wandel. In: Breit, Gotthard/Massing, Peter (Hrsg.): Der Staat. Ideengeschichtliche Grundlagen. Wandel der Aufgaben. Stellung des Bürgers. Politische Bildung, Heft 3. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag. S. 28-41.

Bogumil, Jörg (2002): Verwaltungsmodernisierung und aktivierender Staat. Online unter: http://homepage.rub.de/Joerg.Bogumil/Downloads/Zeitschriften/Verwalungsm.pdf. Stand: 20.08.2014.

Bogumil, Jörg/Jann, Werner (2009[2]): Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Einführung in die Verwaltungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bontrup, Heinz-J. (2014): Schriftliche Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zum Hochschulgesetz (HZG NRW) (Drucksache 16/5410) und zum Gesetzesentwurf der PIRATEN-Fraktion zum Wissenschaftsgesetz (WissG NRW) (Drucksache 16/5747). Stellungnahme 16/1812.
Online unter:
http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST16-1812.pdf. Stand: 24.11.2014.

Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.

Büchtemann, Christoph F. (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Herausgeber: Der Bundeminsister für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.

Budäus, D./Hilgers, D. (2010[2]): Reform kommunaler Verwaltungen in Deutschland – Entwicklung, Schwerpunkte und Perspektiven. In: Schuster, W./Murawsk, K.-P. (Hrsg.): Die regierbare Stadt. Stuttgart: Deutscher Gemeinde Verlag. S. 80-107.

Bultmann, Thorsten (2008): Einleitung: Hochschulentwicklung im Spannungsfeld von ‚Exzellenz', ‚Elite', Unterfinanzierung und Niedriflohn. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78. Berlin: Karl Dietz Verlag. S. 7-11.

Bultmann, Thorsten (2014): Die standortgerechte Dienstleistungshochschule. In: Himpele, Klemens, Käthner, Steffen/Schultheiss, Jana/Staack, Sonja (Hrsg.) Die unternehmerische Hochschule. Zwischen Bildungsanspruch und Standortsicherung. Thorsten Bultmann zum 60. Geburtstag. Reihe Hochschule. Band 9. Marburg. BdWI-Verlag. S. 225-252.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn. Zit. als: BuWiN 2008.

Briken, Kendra/Gottschall, Karin/Hils, Sylvia/Kittel, Bernhard (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion ei-

ner sozialstaatlichen Vorbildrolle. In: Zeitschrift für Sozialreform. ZSR-Schwerpunkt: Welche Zukunft hat der ‚arbeitende Staat?' Perspektiven wohlfahrtsstaatlicher Akteure, Professionen und Praktiken. Heft 2, 60. Jahrgang. Stuttgart: Lucius & Lucius. S.123-148.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Czerwick, Edwin (2007): Die Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes. Dienstrechtsreformen und Beschäftigungsstrukturen seit 1991. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Dehnert, Fredrik (2014): „Was soll ich wollen?" Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Partizipation von Studierenden an deutschen Hochschulen – Analyse eines Dispositivs. Marburg: BdWi-Verlag.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2007): Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erwartungen und Realität. Berlin: ver.di.
Online unter: http://www.wir-sind-kit.de/Dokumente/BefristeteAV/anstoesse_beschaeftigungsbedingungen.pdf. Stand: 14.09.2014.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 127-142.

Enders, Jürgen (1990): Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Werkstattberichte – Band 26.Vellmar: Druckwerkstatt Bräuning.

Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Fricke, Uwe (2009): Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten. In: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 217-234.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2014a): Hochschulrahmengesetz. Online unter: http://www.gew.de/Hochschulrahmengesetz_4.html. Stand: 15.12.2014. Zit. als GEW.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2014b): HRG-Novellen. Online unter: http://www.gew.de/HRG-Novellen_2.html. Stand: 15.12.2014. Zit. als GEW.

Gottschall, Karin/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Vogel, Berhold (2014): Editorial. In: Zeitschrift für Sozialreform. ZSR-Schwerpunkt: Welche Zukunft hat der ‚arbeitende Staat?' Perspektiven wohlfahrtsstaatlicher Akteure, Professionen und Praktiken. Heft 2, 60. Jahrgang. Stuttgart: Lucius & Lucius. S. 117-122.

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche ‚Mittelbau' an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Hrsg. von ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung. Berlin.

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetze (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule 4/11.

Keller, Andreas (2008): Visionen und Grundbaustein einer Reform der Personalstruktur an Hochschulen. In: In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78. Berlin: Karl Dietz Verlag. S. 64-69.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. und soziale Risiken. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma. S. 11-25.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Online unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf. Stand: 11.10. 2014.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. 67. Jahrgang. Frankfurt: Bund-Verlag. S. 628-638.

Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 13-87.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.)(2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag. Zit. als: BuWiN 2013.

Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis' zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Edition Sigma.

Mayer-Ahuja, Nicole (2012): Arbeit, Unsicherheit, Informalität. In: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S. 289-301.

Mayer-Ahuja, Nicole/Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 15-40.

Meyer-Renschhausen, Elisabeth (2008): ‚Verschrottung des Mittelbaus' – Vom Umgang mit den Privatdozenten als Symptom neuer Intellektuellenfeindschaft. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78. Berlin: Karl Dietz Verlag. S. 41-52.

Müller, Hans-Georg (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: In: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 205-216.

Notz, Gisela (2008): Geschlechterstereotypen und weibliche Karrieremuster in der Wissenschaft. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78. Berlin: Karl Dietz Verlag. S. 53-58.

Oberdiek, Ulrich (2007): Akademische Nobodies? Zur Vergütung von Lehrbeauftragten und Privatdozenten. In: Forschung & Lehre. Heft 8. Bonn: Deutscher Hochschulverband. S. 470-472.

Preis, Ulrich (1996): Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996. In: NJW – Neue Juristische Wochenschrift. Heft 51. S. 3369-3378. Online unter: http://www.sozialrecht.jura.uni-koeln.de/uploads/tx_ylfnpublication/pub00084.pdf. Stand: 28.11.2014.

Quaißer, Gunter/Burkhardt, Anke (2013): Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung (HoF-Arbeitsbericht 4/2014). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg.

Sablowski, Thomas (2010): Die unternehmerische Hochschule und der Bildungsstreik. Zwischen Anpassungsdruck und Keimen freier Assoziation. In: Sozialsmus 2/2010. Online unter: http://www.linksnet.de/files/pdf/Heft1_2010_Sablowskir.pdf. Stand: 15.10.2014.

Scherschel, Karin/Streckeisen, Peter/Krenn, Manfred (2012): Einleitung. In: Scherschel, Karin/Streckeisen, Peter/Krenn, Manfred (Hrsg.): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich. Frankfurt am Main: Campus-Verlag. S. 7-13.

Tepe, Markus/Gottschall, Karin/Kittel, Bernhard (2008): Marktwirtschaftsmodelle und öffentliche Beschäftigungsregime in der OECD. In: Der Moderne Staat. Heft 2. S. 377-398.

Treiber, Magnus (2008): ‚Streik' – Ein Lehrbauftragter resümiert Erfahrungen. In: Bultmann, Thorsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78. Berlin: Karl Dietz Verlag. S. 59-63.