

# **Bericht des DGPuK-Ausschusses**

## **„Arbeitsrechtliche Situation des Mittelbaus“**

**November 2007**

**Bericht des DGPuK-Ausschusses**  
**„Arbeitsrechtliche Situation des Mittelbaus“**

*28. November 2007*

*Marco Dohle*  
Universität Düsseldorf

*Maren Hartmann*  
UdK Berlin

*Matthias Kohring*  
Universität Münster

*Wiebke Loosen*  
Universität Hamburg

*Michaela Maier*  
Universität Koblenz-Landau

*Jörg Matthes*  
Universität Zürich

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Matthias Kohring  
Institut für Kommunikationswissenschaft  
Bispinghof 9 – 14, 48143 Münster  
M.Kohring@uni-muenster.de

## Gliederung

<b>1</b>	<b>Zielsetzung</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitsrechtliche Situation und Befristungsregelungen</b> .....	<b>5</b>
2.1	Bisherige Regelungen durch das Hochschulrahmengesetz.....	5
2.2	Reaktionen auf die Befristungsregelungen des HRG .....	8
2.3	Novellierung der Befristungsregelungen durch das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) .....	11
2.4	Juniorprofessur .....	13
2.5	Mitarbeiter auf Dauerstellen bzw. Nicht-Qualifikationsstellen .....	15
<b>3</b>	<b>Weitere Rahmenbedingungen des Mittelbaus</b> .....	<b>16</b>
3.1	Frühere Untersuchungen zur Situation des Mittelbaus an deutschen Hochschulen.....	16
3.2	Befragung des nicht-promovierten Nachwuchses in der KMW (2004)...	18
3.3	Befragung des promovierten Nachwuchses in der KMW (2005) .....	20
<b>4</b>	<b>Fazit: Zur arbeitsrechtlichen Situation des Mittelbaus</b> .....	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>Empfehlungen</b> .....	<b>23</b>
5.1	Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen .....	24
5.2	Planung und Steuerung der Qualifikationswege .....	24
5.3	Attraktivität der Mittelbaustellen .....	25
	<b>Quellen und Literatur</b> .....	<b>27</b>

# 1 Zielsetzung

Die *Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft* (DGPK) hat auf ihrer Jahreshauptversammlung 2006 einen Ausschuss eingesetzt, der die arbeitsrechtliche Situation des akademischen Mittelbaus beleuchten soll. Zentraler Ausgangspunkt für die Beschäftigung mit der arbeitsrechtlichen Situation ist die generelle Befristung von Arbeitsverträgen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die so genannte Zwölf-Jahres-Regel, der zufolge Wissenschaftler<sup>1</sup> im Regelfall insgesamt nur zwölf Jahre in befristeten Verträgen an Universitäten angestellt sein können. Zusätzliche Ausgangspunkte für die Diskussion der arbeitsrechtlichen Situation des akademischen Mittelbaus sind die in den vergangenen Jahren durchgeführten Veränderungen in der Umgestaltung der Hochschulgesetzgebung, wie etwa die Einführung der Juniorprofessur oder die Umstellung auf mehrstufige Studienprogramme mit Bachelor, Master und als dritter Stufe Promotionsstudiengängen.

Der Ausschuss versteht seine Aufgabe darin, die aktuelle arbeitsrechtliche Situation aus einer *Gesamtsicht* der Arbeitssituation des Mittelbaus in der Kommunikations- und Medienwissenschaft (KMW) zu beschreiben und zu analysieren. Da arbeitsrechtliche Normierungen nur eine von mehreren Rahmenbedingungen für die Arbeitssituation des Mittelbaus darstellen, sind auch die anderen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, wenn es darum geht, zum einen Nachwuchswissenschaftlern Informationen über die arbeitsrechtliche Situation an die Hand zu geben und zum anderen Empfehlungen auszusprechen, wie die Fachgesellschaft auf die aktuelle arbeitsrechtliche Situation reagieren kann.

Die Ausführungen in Kapitel 2 geben einen Überblick über die arbeitsrechtliche Situation des Mittelbaus. Kapitel 3 geht auf darüber hinaus gehende Rahmenbedingungen des Mittelbaus ein, die für eine Bewertung der Befristungsregelungen relevant sein könnten. In Kapitel 4 wird ein Fazit der arbeitsrechtlichen Situation gezogen. Abschließend werden hieraus in Kapitel 5 Empfehlungen abgeleitet.

---

1 Aus stilistischen Gründen wird im Folgenden nur die männliche grammatikalische Form verwendet – bezeichnet sind stets sowohl Frauen wie Männer.

## **2 Arbeitsrechtliche Situation und Befristungsregelungen**

Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Situation des akademischen Mittelbaus in Deutschland in seiner Gesamtheit – eine Spezifizierung auf die arbeitsrechtliche Situation des KMW-Mittelbaus erfolgt nicht, da es in arbeitsrechtlicher Hinsicht keine fachspezifischen Besonderheiten gibt. Dennoch werden Positionen von Fachgesellschaften aufgegriffen, deren Fächer eine inhaltliche Nähe zur KMW aufweisen und bei denen strukturelle Ähnlichkeiten (z. B. Karrierewege, Ausstattungen, Arbeitsweisen) mit der KMW vorzufinden sind. In der Darstellung soll die Diskussion um die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Mittelbaus (Gesetzeslage, Positionen von Fachgesellschaften, Wissenschaftsrat usw.) aufgearbeitet und kürzlich durchgeführte gesetzliche Änderungen erläutert werden. Im Zentrum stehen die Regelungen für die befristete Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlern an deutschen Hochschulen, da der so genannte akademische Mittelbau in seiner großen Mehrheit in befristeten Verträgen beschäftigt ist. Auf die ausführliche Darstellung der arbeitsrechtlichen Situation im Rahmen unbefristeter Stellen für wissenschaftliches Personal, das keine Professur innehat, wird hier verzichtet – da solche, nicht an Forschungstätigkeiten oder wissenschaftliche Weiterqualifikation gebundene Stellen in Zukunft aber aufgrund der Einführung von Studiengebühren wieder zunehmen könnten, werden sie in einer kurzen Übersicht vorgestellt (s. Kap. 2.5). In das Kapitel integriert werden dagegen Ausführungen zur Juniorprofessur – zwar gehören Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zum Professorium und sind damit nicht mehr Bestandteil des akademischen Mittelbaus, Juniorprofessuren sind jedoch zeitlich befristet und fallen somit ebenfalls unter die Befristungsregelungen.<sup>2</sup>

### **2.1 Bisherige Regelungen durch das Hochschulrahmengesetz**

Die wichtigste Grundlage für die arbeitsrechtliche Stellung des akademischen Mittelbaus bildeten bis vor kurzem die entsprechenden Paragraphen im Hochschulrahmengesetz (HRG).<sup>3</sup> Seit dem 17. April 2007 ist allerdings mit dem neuen so genannten

---

2 Die Darstellungen in diesem Kapitel dienen zur einführenden Information und beziehen sich auf die im September 2007 geltende Situation. Die Angaben sind ohne Gewähr. Für vertiefende Informationen sind Quellenangaben aufgeführt.

3 Die vorliegenden Ausführungen beziehen sich auf die Fassung in der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 26. Januar 2005 (2 BvF 1/03).

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eine weitere Regelung in Kraft, die das Befristungsrecht für Arbeitsverträge in der Wissenschaft modifiziert. Die damit verbundenen Änderungen werden im Abschnitt 2.3 dargestellt.

Die meisten Verträge des derzeit tätigen wissenschaftlichen Nachwuchses wurden jedoch vor dem 17. April 2007 geschlossen, als die Bedingungen des HRG für die Befristungen von Arbeitsverträgen gültig waren – für diese Verträge gelten weiterhin die Regelungen des HRG. Da zudem die bislang im HRG festgehaltenen arbeitsrechtlichen Regelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen auch innerhalb des neuen WissZeitVG in sehr vielen Punkten unverändert Gültigkeit haben werden, sollen an dieser Stelle zunächst die bisher geltenden einschlägigen Regelungen des HRG vorgestellt werden. Diese sind im 2. Abschnitt des 3. Kapitels des HRG verankert. Von zentraler Bedeutung für den wissenschaftlichen Mittelbau waren dabei bislang die Paragraphen § 57a bis § 57f, da in ihnen die Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen festgelegt wurden. Sie wurden mit Inkrafttreten des WissZeitVG aufgehoben, gelten für vor dem 17. April 2007 geschlossene Verträge jedoch weiter.

Das HRG wurde zuletzt durch das „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)“ am 27. Dezember 2004 geändert,<sup>4</sup> die auch die Befristungsregeln betrafen. Von zentraler Bedeutung sind/waren folgende Bestimmungen:<sup>5</sup>

- Verträge mit wissenschaftlichem Personal, das nicht promoviert ist, können bis zu einer Dauer von sechs Jahren befristet werden; nach der Promotion ist eine befristete Beschäftigung bis zu einer Dauer von ebenfalls sechs Jahren möglich (Ausnahme: Medizin mit neun Jahren). Unabhängig von der Anzahl abgeschlossener Verträge gilt demnach, dass wissenschaftliches Personal insgesamt zwölf Jahre lang in befristeten Verträgen an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigt sein darf. Wurde die Promotion vor Ablauf der ersten Sechs-Jahres-Frist

---

4 Ursprünglich erlangten diese Änderungen bereits im Februar 2002 ihre Gültigkeit. Diese Gesetzesfassung wurde allerdings vom Bundesverfassungsgericht für ungültig erklärt, so dass eine überarbeitete Fassung notwendig wurde. An den Ausführungen zu den Befristungsregeln wurde jedoch in der überarbeiteten Fassung im Kern nichts geändert.

5 Für ältere Verträge, die vor dem 23. Februar 2002 geschlossen wurden, gelten die Bestimmungen in der vor diesem Datum gültigen Fassung des HRG. Es wurden für diese Fälle jedoch Übergangsregelungen festgelegt – Beschäftigungen sind hierbei auch nach Ablauf der jeweils zulässigen Beschäftigungsdauer bis zum 29. Februar 2008 möglich. Diese Übergangsregelung ist auch im neuen WissZeitVG erhalten geblieben. Es empfiehlt sich allerdings, im Einzelfall zu überprüfen, ob diese Regelung durchgesetzt werden kann – ein Rechtsanspruch besteht nicht.

abgelegt, kann die „eingesparte“ Zeit auf die Zeit nach der Promotion aufgeschlagen werden. Erfolgt zum Beispiel die Promotion nach vier Jahren, besteht die Möglichkeit, acht weitere Jahre nach der Promotion in befristeten Verträgen beschäftigt zu werden. Grundsätzlich unberührt bleibt dabei das Recht der Hochschulen, wissenschaftliche Mitarbeiter auch mit unbefristeten Verträgen auszustatten (HRG § 57a Abs. 2).

- Diese Regelungen gelten auch für Personal an staatlichen bzw. überwiegend staatlichen Forschungseinrichtungen sowie für Personal, das an Hochschulen angestellt, jedoch über Drittmittel finanziert wird.
- Beschäftigungen als studentische Hilfskraft (SHK) werden auf die Befristungsdauer nicht angerechnet. Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) werden jedoch ebenso wie Promotionszeiten ohne Beschäftigung an einer Hochschule (Beispiele: Stipendium, Graduiertenkolleg, Immatrikulation als Promovierender) angerechnet.
- Zeiten der Beurlaubung, Elternzeit, Mutterschutz sowie Zeiten der Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, Grundwehr- und Zivildienst u. a. werden ebenso wenig angerechnet wie vertragslose Zeiträume. Auch wissenschaftliche Tätigkeiten außerhalb des Hochschulbereiches bzw. außerhalb (überwiegend) staatlicher Forschungseinrichtungen sowie Tätigkeiten an Hochschulen außerhalb Deutschlands werden nicht angerechnet. Ebenso sind Arbeitsverhältnisse mit einem Viertel oder weniger der regulären Arbeitszeit nicht betroffen.
- Die so geregelte zulässige Befristungsdauer gilt für alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Die 12-Jahres-Grenze gilt also ebenso für halbe wie für ganze Stellen.
- Nach Ausschöpfung der Befristungsdauer könnte eine weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe des „Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)“ erfolgen. Im HRG wird pauschal auf dieses Gesetz verwiesen, obwohl eine Reihe einzelner Einschränkungen und Klärungsaspekte mit Verträgen auf Basis dieses Gesetzes verbunden sind. Laut TzBfG kann zum Beispiel eine Befristung mit dem *bisherigen Arbeitgeber* nur unter Angabe eines Sachgrundes vereinbart werden. Sachgründe können sowohl Drittmittel- oder Projektbefristungen als auch arbeitnehmerspezifische Aspekte (z. B. zum Abschluss der Qualifikation, zum Zweck der Bewerbung) sein. Die Maßstäbe für die Bewertung und damit Zulässigkeit eines sachlichen Befristungsgrundes sind jedoch sehr hoch

– dies erfolgt auch aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes; es soll verhindert werden, dass befristete statt unbefristeter Verträge abgeschlossen werden. Für den wissenschaftlichen Mittelbau, für den die Möglichkeit unbefristeter Verträge in der Regel nicht vorliegt, erscheint dies jedoch kontraproduktiv. Bei einem *neuen Arbeitgeber* ist keine Angabe von Sachgründen notwendig – die Höchstdauer befristeter Arbeitsverträge darf in diesem Fall aber zwei Jahre nicht überschreiten. Ein weiterer problematischer Punkt aus Sicht des Arbeitnehmers besteht zudem in der Tatsache, dass das TzBfG eine Befristung im Grundsatz nur dann erlaubt, wenn nicht mit einer Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses über diesen Befristungszeitraum hinaus gerechnet werden kann (Wissenschaftsrat 2004, S. 13). Zusätzlich fürchten Hochschulen das Risiko, dass sich Mitarbeiter auf Basis eines solchen Vertrags auf eine unbefristete Stelle einklagen (siehe auch die Stellungnahmen von DVPW und Germanistenverband unter 2.2).

- Die Vertretung einer Professur wird von den Hochschulen im Allgemeinen zeitneutral behandelt, d. h. die Zeit der Vertretung verlängert den befristeten Vertrag entsprechend.

Durch das neue „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ werden diese Regelungen vor allem in zwei Punkten – Verlängerung bei Einwerbung eigener Drittmittel sowie familienfreundliche Komponente – modifiziert (siehe 2.3).

## 2.2 Reaktionen auf die Befristungsregelungen des HRG

Die genannten Befristungsregeln werden seit längerer Zeit kontrovers diskutiert. Vor allem aus der Wissenschaft selbst kommen Proteste und kritische Stimmen – von Nachwuchsvereinigungen, aber auch von Fachgesellschaften. Stellvertretend für andere sollen die im Folgenden aufgeführten kritischen Sichtweisen verschiedener Akteure gelten (die jeweiligen Quellen sind im Literatur- und Quellenverzeichnis aufgeführt). Einige der dort vertretenen Forderungen wurden durch das neue WissZeitVG erfüllt:

### ➤ „Maintainbrains“ als **fachübergreifende Initiative**

Die zentrale Forderung dieser fachübergreifenden Initiative deutscher Nachwuchsforscher ([www.maintainbrains.de](http://www.maintainbrains.de)), die von zahlreichen Fachgesellschaften unterstützt wird, lautet: Abschaffung jeglicher Befristungsregeln für Wissenschaftler, auch zur Ver-



hinderung der Abwanderung hoch qualifizierter Nachwuchsforscher ins Ausland. Als kurzfristig umzusetzende Ziele werden genannt:

- Herausnahme drittmittelfinanzierter, befristeter Arbeitsverträge aus dem Geltungsbereich des HRG;
- Flexibilisierung der Regelung unbefristeter Arbeitsverträge durch Koppelung an Drittmittel als Finanzierungsgrundlage;
- Einführung eines leistungsorientierten Wissenschaftstarifvertrags.

➤ *„Deutsche Vereinigung für Politische Wissenschaft“ (DVPW) und „Deutsche Gesellschaft für Soziologie“ (DGS) als **sozialwissenschaftliche Fachgesellschaften***

Die DVPW (vgl. [www.dvpw.de](http://www.dvpw.de)) äußerte sich bereits im Jahr 2002 besorgt zu den dargestellten Befristungsregeln. Dabei wurde auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als unzureichende Ausweichmöglichkeit nach Ende der Befristungen bewertet. Das TzBfG sei für die speziellen Erfordernisse befristeter Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft nicht passgerecht. Zudem müsse befürchtet werden, dass die Hochschulverwaltungen keine Verträge auf Basis der TzBfG wegen der ihnen immanenten Unsicherheiten abschließen würden, da das Prozessrisiko (Einklagen unbefristeter Verträge) den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in vielen Fällen zu hoch erscheint. In einer Stellungnahme aus dem Jahr 2004 von DVPW und DGfP (*Deutsche Gesellschaft für Politikwissenschaft*) wurden die bestehenden Befristungsregeln erneut kritisch bewertet und zudem die Unterstützung von Reformvorschlägen des Wissenschaftsrates bekundet (s. u.).

Die DGS (vgl. [www.soziologie.de](http://www.soziologie.de)) bewertet in einer undatierten Stellungnahme ihres Vorstandes die Befristungsregelungen als schwierig und kontraproduktiv. Sie sei dabei auch nicht mit der speziellen Situation in den Sozialwissenschaften – z. B. Mangel an strukturierten Promotionsangeboten – vereinbar. Die DGS fordert ebenfalls, drittmittelfinanzierte Forschungstätigkeiten aus der Zwölf-Jahres-Regelung auszuschließen. Darüber hinaus wird die Forderung geäußert, wissenschaftlichen Mitarbeitern nach der Qualifizierungsphase ohne Beschränkungen befristete Arbeitsverhältnisse gemäß dem TzBfG zu ermöglichen.

➤ *Deutscher Germanistenverband (DGV) als **nicht-sozialwissenschaftliche Fachgesellschaft***

Der deutsche Germanistenverband (vgl. [www.germanistenverband.de/hochschule](http://www.germanistenverband.de/hochschule)) hat seine „2. Stellungnahme anlässlich des neuen Hochschulrahmengesetzes (5.

HRGÄndG)“ bezeichnenderweise mit „Verschrottung‘ der heutigen, Verpulverung der künftigen Generation“ überschrieben (*Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes*, Heft 1/2002). Die Gesetzeslage gehe an den Bedürfnissen des Wissenschaftsbetriebes völlig vorbei (womit wohl vor allem die zeitlich befristete Finanzierung der Projekt-Forschung gemeint ist) und zwingt Hunderte, wenn nicht Tausende von Wissenschaftlern in die Arbeitslosigkeit. Auf diese Weise werde zugleich wertvolles Wissen „verschrottet“. Zudem werde ignoriert, dass Privatdozenten nach der Habilitation vier bis fünf Jahre auf den ersten Ruf warten müssten (dies gilt analog auch für Juniorprofessoren nach Ablauf der sechsjährigen Beschäftigung). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erlaube zwar die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern auch nach Ablauf der 12-Jahres-Phase, allerdings problemlos nur bei einem erstmaligen Arbeitsverhältnis und nur für nicht länger als zwei Jahre. Für alle anderen Fälle sei eine dermaßen profunde und komplexe Begründung abzugeben, dass, so die Prognose, die Universitätsverwaltungen als Arbeitgeber von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch machten. Dies geschehe aus der Befürchtung heraus, dass sich Arbeitnehmer aufgrund einer juristisch nicht stichhaltigen Begründung der Befristung einklagen könnten.

➤ **„Initiative familienfreundliches HRG“**

Die „Initiative familienfreundliches HRG“ ([www.familienfreundliches-hrg.uni-tuebingen.de](http://www.familienfreundliches-hrg.uni-tuebingen.de)) wurde von Tübinger Naturwissenschaftlerinnen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen initiiert. Sie thematisiert vor allem die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern durch die Befristungsregelungen des HRG. Diese sieht die „Initiative familienfreundliches HRG“ besonders darin begründet, dass auch Teilzeitbeschäftigung zu hundert Prozent auf die 12-Jahresfrist angerechnet wird und nicht im Umfang der tatsächlichen Beschäftigung. Ebenso fordert sie eine pauschale Verlängerung der 12-Jahresfrist um mindestens zwei Jahre pro Kind, um die durch wissenschaftliche Arbeit und Geburt sowie Betreuung von Kindern entstehende Doppelbelastung auszugleichen.

➤ **Wissenschaftsrat**

Anfang 2004 veröffentlichte der Wissenschaftsrat ein umfangreiches „Empfehlungsschreiben zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“. Aufgrund der darin enthaltenen umfassenden Reformvorschläge und der Bedeutung des Wissenschaftsrates verdient dieses Papier besondere Beachtung. Kern des Schreibens ist der Vorschlag eines eigenständigen Tarifvertrags für die Wis-

senschaft, der unabhängig von anderen Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst abgeschlossen werden soll. Neben Empfehlungen zu einer flexibleren und leistungsbezogenen Bezahlung werden Empfehlungen für Neuregelungen der zeitlichen Begrenzung der Nachwuchsstellen unterbreitet und im Zusammenhang mit der dem derzeitigen Kündigungsrecht dargelegt. Der Wissenschaftsrat kritisiert ebenso die starre zeitliche Begrenzung wie auch das bestehende Kündigungsrecht, das zum Teil quasi zur Unkündbarkeit von Mitarbeitern führen würde. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats beziehen sich dabei zunächst auf eine Flexibilisierung des Kündigungsrechts, die als Voraussetzung für weitere Schritte betrachtet wird.

In einer Stellungnahme aus dem Herbst 2004 unterstützte zum Beispiel die DVPW diese Vorschläge des Wissenschaftsrat zur Einschränkung des Kündigungsrechts für wissenschaftliche Mitarbeiter, verbunden mit der Hoffnung, auf diese Weise könnte eine Vermehrung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht werden.

### **2.3 Novellierung der Befristungsregelungen durch das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)**

Im Juli 2006 verkündete das *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)*, Änderungen am bisherigen Befristungsrecht vornehmen zu wollen. Mit dem in der Folge erarbeiteten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sollten die Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen erweitert werden. Trotz der vielstimmigen Proteste gegen die vorherigen Bestimmungen kam diese Ankündigung etwas überraschend, da in vorherigen Erklärungen des Ministeriums keine Änderungen in Aussicht gestellt worden waren. Das neue Gesetz wurde im Januar 2007 vom Deutschen Bundestag beschlossen und ist am 18. April 2007 in Kraft treten.<sup>6</sup> Das WissZeitVG gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen (und dabei auch für Privatdienstverträge) mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und -lehrern. Für „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ und „Lecturer“ können die Regelungen des WissZeitVG eingesetzt werden; grundsätzlich wird vom Ministerium jedoch betont, dass Befristungsregeln für diese Gruppen nicht sinnvoll sind, da sie dauerhaft bzw. über längere Zeiträume den Lehrbedarf decken sollen.

---

<sup>6</sup> Unter [http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG\\_endg.pdf](http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf) (27.08.2007) findet sich der Gesetzestext zum WissZeitVG. Ausführliche Informationen zum Gesetz durch das Ministerium finden sich unter [http://www.bmbf.de/pub/informationen\\_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf](http://www.bmbf.de/pub/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf) (27.08.2007).

Die bisherigen Regelungen durch die § 57a bis 57f des HRG wurden im Wesentlichen in das neue WissZeitVG übernommen. Dennoch gibt es wichtige Änderungen. Kern dieser Änderungen ist eine Neuregelung für Beschäftigungen in Drittmittelprojekten sowie eine Ergänzung der Sonderregelungen für befristete Arbeitsverträge um eine „familienpolitische Komponente“.

- So ist nach dem neuen Gesetz auch nach der maximal 12-jährigen (Medizin: 15-jährigen) Qualifikationszeit eine befristete Weiterbeschäftigung im Rahmen von Drittmittelprojekten möglich. Damit will das Bundesministerium der Tatsache Rechnung tragen, dass Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ihre zeitlich befristeten Forschungsprojekte zunehmend durch Drittmittel finanzieren. Für diese Form der befristeten Weiterbeschäftigung müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:
  1. Die Beschäftigung muss überwiegend aus Drittmitteln finanziert sein (überwiegend = mehr als 50% der Finanzierung des Mitarbeiters erfolgen aus anderen Mitteln als den Haushaltsmitteln des Arbeitgebers). Allerdings können solche Stellen aus Haushaltsmitteln aufgestockt werden.
  2. Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.
  3. Die Beschäftigung muss überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend erfolgen.<sup>7</sup>

Erfolgt eine Beschäftigung über Drittmittel innerhalb der zwölfjährigen Qualifikationszeit, wird sie jedoch auf diese zwölf Jahre angerechnet.

- Die so genannte familienpolitische Komponente sieht vor, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert (Betreuung bedeutet, dass Kind und betreuende Person in einem Haushalt leben; eine bestimmte Stundenzahl tatsächlicher Betreuung oder ähnliches muss nicht nachgewiesen werden). Es handelt sich hierbei nicht um die Möglichkeit einer automatischen Vertragsverlängerung. Vielmehr ist das Einverständnis beider Vertragsparteien zur Vertragsverlängerung erforderlich.
- Zusätzlich wurde die Befristungsregelung für wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) geändert. Sie können nun maximal sechs Jahre statt wie bisher vier Jahre als Nichtpromovierte beschäftigt werden. Befristete Arbeitsverhältnisse vor Beendigung des Studiums, also Stellen als studentische Hilfskraft (SHK), werden wie auch bisher nicht auf diese Jahre angerechnet.

---

<sup>7</sup> Ausführlich dazu: [http://www.bmbf.de/pub/informationen\\_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf](http://www.bmbf.de/pub/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf).

Das Gesetz sieht vor, dass für Arbeitsverträge, die vor dem Inkrafttreten des neuen WissZeitVG abgeschlossen wurden, weiterhin die alten Befristungsregelungen des HRG (in den je nach Datum des Vertragsabschlusses zugrunde zu legenden Fassungen) gelten. Allerdings können nach Ablauf dieser Verträge neue Verträge geschlossen werden, die dann auf Basis der neuen Rechtsprechung Gültigkeit haben. Nachwuchswissenschaftler können dadurch zum Beispiel ebenfalls von der familienpolitischen Komponente profitieren, wenn sie momentan vor dem 17. April 2007 geschlossene Verträge besitzen.

Die Reaktionen auf die neuen Bestimmungen sind einerseits positiv: So sprechen zum Beispiel der Wissenschaftsrat und die Initiative *Maintainbrains* von einem richtigen Schritt. Andererseits fordern sie aber, dass Forscher nach der Zwölf-Jahres-Phase auch unbefristete Verträge erhalten können sollen, wenn sie etwa in dauerhaft angelegten Projekten arbeiten – mit der Option einer Kündigung, falls die Finanzierung wegfällt.

## **2.4 Juniorprofessur**

Die Einführung der Juniorprofessur war Teil der Fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes im Februar 2002. Dieser war eine Empfehlung des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2001 vorangegangen, die mit der Einführung einer „Nachwuchsforschung“ die Zielsetzungen verband, eine frühere Unabhängigkeit der Nachwuchswissenschaftler in Forschung und Lehre zu erreichen, die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, das Alter bei Erstberufungen zu senken, den Frauenanteil sowie den Anteil ausländischer Wissenschaftler zu erhöhen und eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland besser planbar zu machen. Junge Wissenschaftler, die eine hervorragende Promotion vorgelegt haben, sollen daher als Juniorprofessoren ohne Habilitation unabhängig forschen, lehren und sich so für eine Lebenszeitprofessur qualifizieren können.

Die rechtlichen Voraussetzungen für die Einstellung für Juniorprofessoren sind in § 47 HRG geregelt, das durch die Landeshochschulgesetze ergänzt wird. Demnach müssen Juniorprofessuren bei der Einstellung in der Regel neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium und pädagogischer Eignung die „besondere Befähigung zur wis-

senschaftlichen Arbeit“, nachweisen können, normalerweise durch die herausragende Qualität ihrer Promotion. Vor dem Antritt der Juniorprofessur sollen die Bewerber inklusive Promotionsphase nicht länger als sechs Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt gewesen sein. Juniorprofessoren gehören zur Gruppe der Hochschullehrer (§ 42 HRG) und sind mit allen Rechten (z. B. Promotionsberechtigung) und Pflichten (z. B. selbständige Akquise von Drittmitteln, Mitarbeit in der Selbstverwaltung) eines Lebenszeitprofessors ausgestattet. In der ersten Phase der Juniorprofessur (gewöhnlich 3 Jahre) erfüllen sie ein Lehrdeputat von üblicherweise vier Semesterwochenstunden, das sich in der zweiten dreijährigen Phase der Juniorprofessur auf bis zu sechs Semesterwochenstunden erhöhen kann. Obwohl Juniorprofessuren als Hochschullehrer-Stellen gelten, fallen sie als Beamtenstellen auf Zeit gemäß § 57b Abs. 2 HRG und § 2 Abs. 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12.04.2007 ebenfalls unter die Befristungsregelung.

Juniorprofessoren werden in der Regel zunächst für drei Jahre verbeamtet oder angestellt und nach der Besoldungsgruppe W1 bezahlt. Nach dieser ersten Phase folgt eine Zwischenevaluation, für die das BMBF zwar Empfehlungen vorgelegt hat, die aber jede Universität nach eigenen Richtlinien durchführt. Im Normalfall ist es das Ziel dieser Zwischenevaluation festzustellen, ob der Juniorprofessor potenziell auf eine unbefristete Professur berufungsfähig ist. Kommt diese Evaluation zu einem positiven Ergebnis, wird das Arbeitsverhältnis um drei Jahre verlängert. Einige Länder sehen die Möglichkeit vor, dass der Juniorprofessor auf eine Lebenszeitprofessur an derselben Hochschule übernommen werden kann. Die Voraussetzung für einen solchen so genannten „tenure track“ ist, dass der Juniorprofessor nach der Promotion die Hochschule gewechselt hat und die sonstigen Voraussetzungen zur Berufung auf Lebenszeit erfüllt. Ist das Ergebnis der Zwischenevaluation negativ, kann das Arbeitsverhältnis um ein Jahr verlängert werden, um dem Juniorprofessor zu ermöglichen, seine laufenden Projekte abzuschließen und um ihm den Übergang in den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Juniorprofessur sollte ursprünglich die Habilitation als Qualifikationsvoraussetzung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur ablösen. Nach der erfolgreichen Klage verschiedener Bundesländer vor dem Bundesverfassungsgericht (Entscheidung vom 27. Juli 2004) bleiben Juniorprofessur, Habilitation und auch die Qualifikation im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle gleichberechtigte Qualifizierungswege.

Wie erfolgreich die Juniorprofessur langfristig als Personalkategorie sein wird, ist noch unklar. Das BMBF hatte 2002 das Ziel formuliert, dass bis zum Jahr 2010 rund 6.000 solcher Stellen geschaffen werden sollten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 2005 jedoch erst 617 solcher Stellen. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass die finanzielle Förderung der Juniorprofessuren durch das Bundesministerium Ende 2004 auslief. Das BMBF zeigt sich jedoch weiter optimistisch, dass die Zahl der Juniorprofessuren angesichts der erwarteten Zunahme von Studierendenzahlen ebenfalls weiter steigen wird.

## **2.5 Mitarbeiter auf Dauerstellen bzw. Nicht-Qualifikationsstellen**

Nach einer Phase, in der der unbefristet angestellte wissenschaftliche Mittelbau ausgedünnt wurde, gibt es vor allem im Zusammenhang mit der Einführung studiengebührenfinanzierter Stellen Hinweise darauf, dass solche Stellen wieder zunehmen könnten, zum Teil in neuen Formen. Mitarbeiter auf Dauerstellen können sein: wissenschaftliche und künstlerische Angestellte bzw. Mitarbeiter, Akademische Räte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) oder aber Lektoren bzw. Lecturer (zu Regelungen bei befristeten Lecturer-Stellen gemäß dem neuen WissZeitVG siehe Kapitel 2.3). Aufgrund der sich weiter verändernden Hochschullandschaft ist eine eindeutigere Beurteilung der Stellensituation in diesem Bereich sowie der daraus entstehenden Konsequenzen zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich.

Wie die einzelnen Modelle aussehen, kann an dieser Stelle nur angerissen werden, da es sehr viele Interpretationen der Stellenmuster gibt. Folgendes kann als relativ weit verbreitet und für die KMW als relevant angesehen werden:

1) *Akademischer Rat / Akademische Rätin*: Diese Stelle kann sowohl befristet als auch unbefristet sein (und der Stelleninhaber kann im Prinzip zum Akademischen Oberrat, Akademischen Direktor und/oder Leitenden Akademischen Direktor aufsteigen). Das Lehrdeputat entspricht oft dem einer Professur, zum Teil liegt es darüber.

2) *Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)*: Diese Stellen wurden ursprünglich als Möglichkeit geschaffen, Lücken im Lehrbetrieb zu füllen und dafür auch nicht-universitäres Personal (z. B. Lehrer) einzustellen. LfbA gehören nach dem Hochschulrahmengesetz zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal an Hochschulen. Die Stellen wurden eigentlich für die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse geschaffen (in der KMW z. B. journalistische Praxiskurse), dies wird aber nicht immer

so angewandt. Das Lehrdeputat der LfbA beträgt an Universitäten bis zu 16 Semesterwochenstunden (SWS).

3) *Lecturer*. Diese Form der Stellen ist relativ neu und kommt nicht an allen Universitäten vor. Lecturer- bzw. Lektoren-Stellen lehnen sich von der Struktur her sehr an die der LfbA an, sind aber von vorneherein nicht für die Vermittlung praktischer oder ähnlicher Fähigkeiten gedacht, sondern für die „normale“ Lehre. Auch hier kann das Lehrdeputat bei einer vollen Stelle 16 SWS umfassen. Vorteil einer derartigen Stelle ist, dass sie unbefristet sein kann. Aufgrund der neu eingeführten Studiengebühren wird eine vermehrte Einführung solcher Stellen möglich.

### **3 Weitere Rahmenbedingungen des Mittelbaus**

Um die arbeitsrechtliche Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus möglichst umfassenden beurteilen zu können, soll die Betrachtung in diesem Kapitel auch auf andere Rahmenbedingungen der aktuellen Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses gelenkt werden. Die arbeitsrechtliche Normierung stellt nur eine Rahmenbedingung von mehreren dar. Im Folgenden werden Ergebnisse aus empirischen Studien berichtet, die sich mit der subjektiv erlebten Situation des Mittelbaus – zunächst fächerübergreifend und anschließend fachspezifisch – befassen.

#### **3.1 Frühere Untersuchungen zur Situation des Mittelbaus an deutschen Hochschulen**

In den 90er Jahren wurde in einer ganzen Reihe von Untersuchungen an deutschen und ausländischen Hochschulen die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Hochschullehrer beleuchtet (vgl. Enders 1996, vgl. auch 1998, 1999, 2000; Enders/Teichler 1997; Hammer/Lähnemann 1995; Schaeper 1995). Beispielsweise führte Enders (1996; vgl. auch 1998) im Jahr 1992 eine Umfrage mit – unter anderen – 746 wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen an westdeutschen Universitäten durch. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Befragung lag bei 30,6 Jahren; 22% der Befragten waren Frauen; allerdings bezeichneten sich nur 6% als Sozialwissenschaftler, weitere 9% als Kulturwissenschaftler. Die Ergebnisse lauten dahingehend, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter sich im Vergleich zu Professoren und zu Kollegen in anderen Ländern (vgl. Enders/Teichler



1997) unzufrieden mit ihrer beruflichen Situation äußern. Trotz des positiv erachteten Forschungsbezuges ihrer Tätigkeit und der Zufriedenheit mit Ausstattung und Ressourcen für die eigene Arbeit verweisen die Nachwuchswissenschaftler/innen auch auf gewichtige Nachteile ihrer Tätigkeit: Zentral sind hierbei vor allem Probleme wie Beschäftigungsunsicherheit, eine eingeschränkte Autonomie und eingeschränkte Mitsprachemöglichkeiten (vgl. Enders 1998: 69). Das grundsätzliche Prinzip des ‚Aufsteigens oder Aussteigens‘, der pyramidale Aufbau der Lehrstühle, die geringe Erwartungssicherheit für das Erreichen einer Professur und ein deutliches Prestigegefälle zwischen professoralen und nicht-professoralen Wissenschaftlern sind ebenso für diese negative Einschätzung verantwortlich. Dennoch zeigen die Befragten ein deutliches Karrierebewusstsein, so dass eine wissenschaftliche Laufbahn als attraktiv und unbefriedigend zugleich wahrgenommen wird (vgl. Enders 1996: 242).

Einen Einblick in die Betreuung des nicht-promovierten Nachwuchses gewährt die bundesweit durchgeführte, fächerübergreifende THESIS-Befragung, an der im Jahr 2004 knapp 10.000 Doktoranden teilgenommen haben (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005; vgl. ausführlicher Matthes/Wirth/Mögerle 2006). Die Antworten zeigen, dass nur 8 % der sozialwissenschaftlichen Doktoranden von ihrem offiziellen Betreuer gar nicht betreut werden. Diese verhältnismäßig geringe Zahl verdeutlicht, dass insgesamt der Umfang der Betreuung als positiv empfunden wird und den Erwartungen der Nachwuchskräfte entspricht – so die Einschätzung von Gerhardt/Briede/Mues (2005). Allerdings sehen die Autoren der Studie auch Verbesserungsbedarf: Die Betreuerinnen und Betreuer verlangen zu selten Zwischenberichte, motivieren die Promovierenden zu wenig, sind bei Treffen nicht so gut vorbereitet oder kennen sich im Promotionsthema zu wenig aus.

Erste Erkenntnisse über die spezifische Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Kommunikations- und Medienwissenschaft (KMW) lassen sich aus zwei unlängst durchgeführten Nachwuchsstudien ableiten. Es handelt sich zum einen um eine Befragung des nicht-promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses, die im Jahr 2004 durchgeführt wurde und deren Ergebnisse bereits einschlägig publiziert sind (vgl. Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005; Matthes/Mögerle/Wirth/Prommer 2005; Matthes/Wirth/Mögerle 2006; Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006), und zum anderen um eine noch nicht veröffentlichte Folgestudie zum promovierten Nachwuchs aus dem Jahr 2005.

### **3.2 Befragung des nicht-promovierten Nachwuchses in der KMW (2004)**

Die Befragung war angelegt als Vollerhebung aller kommunikations- und medienwissenschaftlichen Nachwuchswissenschaftler/Innen in Deutschland, der Schweiz und in Österreich. In einer umfassenden Internetrecherche wurden alle wissenschaftlichen Nachwuchskräfte recherchiert. Es wurden nur universitäre Studiengänge mit eindeutigen Fachbezug im Haupt- und Nebenfach berücksichtigt. Insgesamt konnten so die E-Mail-Adressen von 533 Personen ermittelt werden. Von diesen haben 281 den Fragebogen beantwortet, davon 205 aus Deutschland. Die Antworten erfolgten anonym.

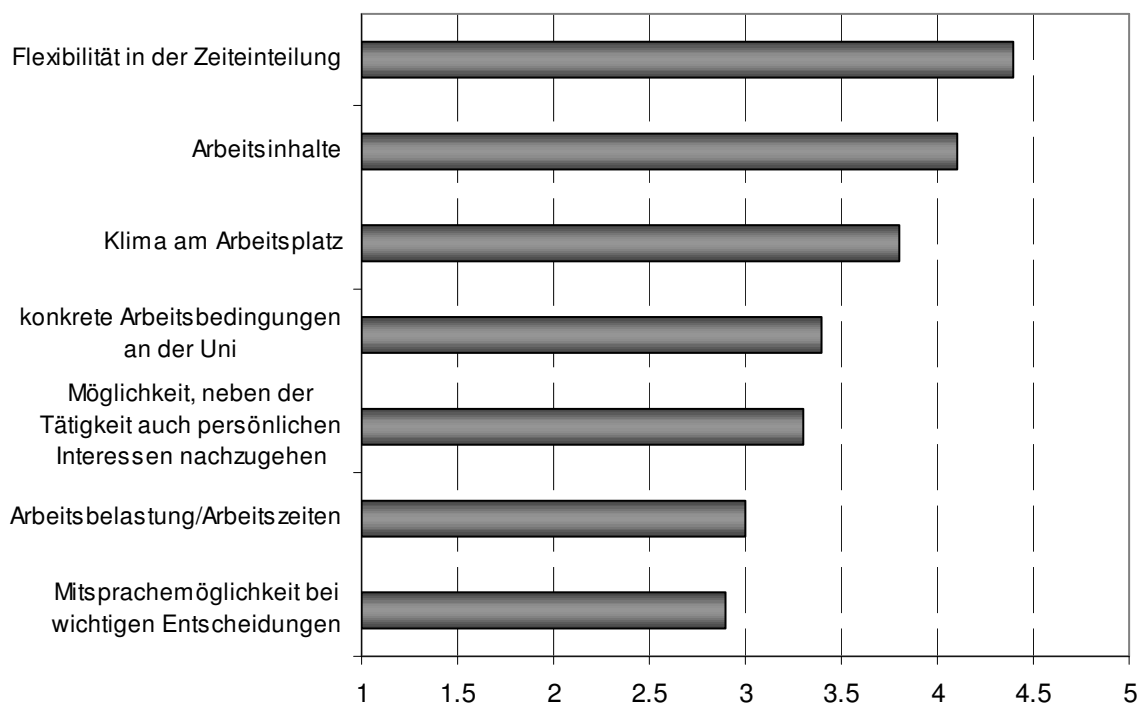
Nahezu alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben befristete Arbeitsverträge. Ca. 60% sind als wissenschaftliche Mitarbeiter angestellt, 20% als Projektmitarbeiter, 10% haben sowohl Planprozente als auch Projektprozente, 5% arbeiten als wissenschaftliche Hilfskraft und weitere 5% in sonstigen Anstellungen. Nur 34% der Nachwuchskräfte konnte eine 100%-Stelle geboten werden, die meisten arbeiten auf einer halben Stelle (42%). Fast alle Befragten (92%) streben eine Promotion an. Allerdings wollen nur 31% auch Professor werden, 25% sind sich in dieser Entscheidung noch nicht ganz sicher und 44% schließen eine Karriere als Professor/in aus. Interessant ist, dass 52% der Frauen, aber nur 35% der Männer kein Professor bzw. keine Professorin werden wollen.

Zwar wurde nicht direkt nach der Wahrnehmung der gesetzlichen Situation gefragt, jedoch geben die Ergebnisse interessante Einblicke zur subjektiv empfundenen Zufriedenheit und zur Selbstwahrnehmung des Nachwuchses (vgl. ausführlicher Wirth/Matthes/Mögerle/Prommer 2005): Die Promovierenden wurden zum einen gefragt, wie wichtig sie verschiedene Arbeitsaspekte beurteilen und zum anderen, wie zufrieden sie mit diesen Aspekten sind. Als wichtig eingeschätzte Bereiche werden jene angesehen, welche bei der Frage nach der Wichtigkeit einzelner Arbeitsbereiche mindestens einen Mittelwert von vier (auf einer Skala von 1 bis 5 mit 1 = „gar nicht wichtig“ und 5 = „sehr wichtig“) erreichten.

Betrachtet man nun die Zufriedenheit mit den sechs als wichtig eingeschätzten Aspekten (s. Abb. 1), so zeigt sich, dass die Nachwuchskräfte mit dem Umstand einer flexiblen Zeiteinteilung in ihrem Beruf am meisten zufrieden sind ( $M = 4.4$ ;  $SD = 0.9$ ; Skala von 1 bis 5 mit 1 = „gar nicht zufrieden“ und 5 = „sehr zufrieden“). Auch die Arbeitsin-

halte ( $M = 4.1$ ;  $SD = 1.0$ ) und das Klima am Arbeitsplatz ( $M = 3.8$ ;  $SD = 1.2$ ) erreichen eine durchaus hohe Zufriedenheit. Bei den konkreten Arbeitsbedingungen ( $M = 3.4$ ,  $SD = 1.4$ ) wird nur eine durchschnittliche Zufriedenheit berichtet. Mit den Mitsprachemöglichkeiten bei wichtigen Entscheidungen – ein Aspekt, der als sehr wichtig erachtet wird – sind die Befragten dagegen eindeutig weniger zufrieden ( $M = 2.9$ ;  $SD = 1.2$ ). Auch die Arbeitsbelastung schneidet bezüglich der Zufriedenheit nicht gut ab ( $M = 3.0$ ;  $SD = 1.1$ ).

Abbildung 1: *Zufriedenheit mit als wichtig eingeschätzten Arbeitsbereichen*  
(Quelle: Wirth et al. 2005: 331)



Anmerkung: Gefragt wurde: „Inwieweit sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Tätigkeit zufrieden?“ Skala von 1 bis 5, wobei: 1 = „gar nicht zufrieden“; 5 = „sehr zufrieden“;  $n_{\min} = 275$

Bei den als weniger wichtig erachteten Arbeitsaspekten sind die Nachwuchskräfte mit der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufes einigermaßen zufrieden ( $M = 3.5$ ;  $SD = 1.0$ ). Eine geringere Zufriedenheit zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ( $M = 3.0$ ;  $SD = 1.0$ ), dem Einkommen ( $M = 2.9$ ;  $SD = 1.2$ ), den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ( $M = 2.7$ ;  $SD = 1.0$ ) sowie vor allem bei der zukünftigen Sicherheit des Arbeitsplatzes ( $M = 2.0$ ;  $SD = 1.2$ ). Diese Ergebnisse bestätigen die Befunde früherer Studien: Zwar machen auf der einen Seite die Arbeitsinhalte das Spannende und Fesselnde des Berufes aus, auf der anderen Seite sind die Befragten mit den als ein-

geschränkt wahrgenommenen Handlungsspielräumen und Mitsprachemöglichkeiten an den Universitäten eher unzufrieden. Obwohl die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes als weniger wichtig eingeschätzt werden, zeigt sich doch auch hier eine ernstzunehmende Unzufriedenheit. Dies verdeutlicht auch folgender Befund: Gegen den Karriereweg Professor/Professorin werden in erster Linie die geringen Chancen, letztlich eine Professur zu bekommen, die starken Hierarchien an den Universitäten, die großen Hürden bis zum Ziel, die unsichere finanzielle Lage der deutschen Universitäten und schließlich die lange Karrieredauer genannt. Diese Aspekte lassen auf eine Unzufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten schließen.

Was die Betreuung betrifft (vgl. Matthes/Wirth/Mögerle 2006), so schätzen die Nachwuchskräfte ihre Vorgesetzten als fair bei Fragen der Autorenschaft und Autorenreihenfolge ein, sie empfinden genügend Freiheiten, eigenen wissenschaftlichen Interessen nachgehen zu können, haben das Gefühl, jederzeit wichtige Informationen für ihre Arbeit einholen zu können und bekommen Rückendeckung, wenn einmal etwas nicht so gut läuft. Weiterhin sind die Vorgesetzten um ein gutes Klima in der Abteilung bemüht und unterstützen die Befragten bei ihrem Promotionsvorhaben. Die Professorinnen und Professoren scheinen aber nach Angaben der Befragten weniger darauf zu achten, ob sich ihre Mitarbeiter zu viel Arbeit aufladen oder ob sie den Zeitplan für die Promotion einhalten. Karriereberatung, Tipps für die Lehre oder für das Zeitmanagement und Anregungen zu Weiterbildungen könnten ebenfalls stärker eingebracht und eingefordert werden.

### **3.3 Befragung des promovierten Nachwuchses in der KMW (2005)**

In dieser Studie wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Promotion befragt (inkl. Privatdozenten und Juniorprofessoren). Das methodische Procedere war mit der Vorgängerstudie identisch. Von den angeschriebenen 339 Nachwuchskräften haben 144 den Fragebogen ausgefüllt (davon 78% aus Deutschland). Davon haben 51 Personen eine Stelle als wissenschaftlicher Assistent, 43 sind wissenschaftliche Mitarbeiter, 20 sind Projektmitarbeiter, 15 sind Privatdozenten, 8 Juniorprofessoren, 3 Hochschuldozenten, der Rest hat andere Stellen. 87% der Befragten haben befristete Stellen, und nur noch 39% der Befragten sind weiblich. Dies verdeutlicht den bereits bekannten stärkeren Ausstieg von Frauen auf höheren Karriereebenen. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass immerhin 80% der Befragten eine Professur anstreben. Die

Gründe, die gegen das Anstreben einer Professur sprechen, sind allerdings die gleichen wie beim nicht-promovierten Nachwuchs. Erstaunlich ist, dass 77% sich vorstellen können, eine Professur im nicht-deutschsprachigen Ausland anzunehmen. Dies deutet auf eine Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation in Deutschland hin. Dafür spricht auch, dass nach wie vor eine sehr geringe Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes und mit den Mitsprachemöglichkeiten herrscht. 74% der Befragten empfinden es als „sehr belastend, dass ein Verbleib in der Wissenschaft nur mit einer Berufung auf eine Professur möglich ist“ (Originalwortlaut der Frage). Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Befragten einen hohen Druck empfinden, der von einem beachtlichen Anteil als negativ erlebt wird.

Zusammengefasst heißt das: In beiden Studien wirkt sich die als hoch erlebte Berufsunsicherheit negativ auf die Berufszufriedenheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus. Dies ist ein Befund, der sich auch in den erwähnten fächerübergreifenden Studien ausmachen lässt (Enders 1998). Generell unterscheidet sich die Situation des kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchses nicht von der Situation des Mittelbaus aus anderen sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern. Zwar wurde in den hier berichteten Umfragen nicht direkt nach der 12-Jahres-Befristung gefragt, jedoch ist davon auszugehen, dass diese Regelung mit zur subjektiv empfundenen Berufsunsicherheit beiträgt.

#### **4 Fazit: Zur arbeitsrechtlichen Situation des Mittelbaus**

Um die in Kapitel 2 skizzierten Befristungsregeln abschließend bewerten zu können, muss der Hintergrund dieses Gesetzes respektive dieser Gesetze bedacht werden. Die Befristungsregeln sollen – so eine Sichtweise – den wissenschaftlichen Nachwuchs vor der Unsicherheit ständig nur befristeter Verträge schützen, da diese als unsoziale Beschäftigungsform gelten. Weitaus gravierender erscheint aber das arbeitsrechtliche Argument (§ 53, Abs. 3, BAT), dass im öffentlichen Dienst nach Ablauf von 15 Jahren Beschäftigung im Mindestalter von 40 Jahren regelmäßig die ordentliche Unkündbarkeit eintritt. Die Befristungsregel hat somit den Umstand befristeter Anstellungen in der öffentlichen Wissenschaft für eine bestimmte Zeit normalisiert. Was sie nur in den seltensten Fällen – wenn überhaupt – erreicht hat, ist die Umwandlung befristeter Stellen in unbefristete, und zwar aufgrund eben dieser arbeitsrechtlichen Konsequenz der Un-

kündbarkeit. Genau deshalb forderte der Wissenschaftsrat schon 2004 einen eigenen Tarifvertrag für Wissenschaftler und eine Liberalisierung des Kündigungsrechts (s. Kap. 2.2). Die Problematik besteht mithin weniger in den Befristungsregeln, die ja durch das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz weiter ausgedehnt wurden, als in der arbeitsrechtlichen Behinderung einer unbefristeten Beschäftigung, die *nicht* zur Unkündbarkeit führt. Gerade bei drittmittelfinanzierten Anstellungen kann es sich der Arbeitgeber nicht leisten, bei Auslaufen oder Wegfall der Drittmittelfinanzierung Arbeitnehmer ohne konkreten Bedarf auf Lebenszeit übernehmen zu müssen. Dieses Problem hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nunmehr dadurch entschärft, dass bei überwiegend drittmittelfinanzierter Forschung eine Befristung auch über die üblichen 12 Jahre hinaus möglich ist.

Ein Problem, das mit der Befristungsregel unmittelbar zu tun hat, ist die mangelnde Aussicht auf unbefristete Mitarbeiterstellen im deutschen Hochschulsystem, die nicht ausschließlich für die Lehre bestimmt sind. Diese defizitäre Situation wird noch verschärft, weil aufgrund der Befristungsregeln selbst eine Beschäftigung auf Basis von Zeitverträgen zusätzlich erschwert wird. Die Befristungsregeln haben so gesehen eine negative Steuerungsfunktion, insofern es sich gerade begabte Absolventen nun erst recht überlegen werden, ob sie diese Risiken auf sich nehmen sollen, die zudem auch finanziell nicht kompensiert werden. Die Problematik eines späteren Berufswechsels gerade aus den Sozial- und Geisteswissenschaften in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt fällt hier erschwerend ins Gewicht. Aus Sicht der Wissenschaft gehen aber nicht nur – wie bisher schon zu beobachten – die begabten Nachwuchskräfte verloren, sondern auch noch die erfahrenen Kräfte, weil sie Probleme bekommen, weiter beschäftigt zu werden.

Die Vorgabe, es (von den dargestellten Ausnahmen abgesehen) in 12 Jahren „geschafft“ zu haben, ist angesichts des Mangels an unbefristeten Stellen unterhalb der Professuren als unrealistisch zu bezeichnen – es bestehen nur sehr wenige Möglichkeiten, angemessen beschäftigt zu werden, wenn man eine Professur nicht erreicht oder sie gar nicht anstrebt. Unverständlich ist in diesem Zusammenhang zudem, dass nicht die tatsächliche Arbeitszeit angerechnet wird, sondern dass jede Teilzeitbeschäftigung über 25% wie eine volle Stelle behandelt wird. Auch dies hat seine Wurzeln in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die zur Unkündbarkeit führen können.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Befristungsregeln, zumal in der „entschärften“ Version des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, für sich genommen kein besonders gravierendes Problem bedeuten. Problematisch werden sie aus drei ganz anderen Gründen:

- zum Ersten wegen der arbeitsrechtlich bedingten mangelnden Möglichkeit, unbefristet beschäftigt zu werden,
- zum Zweiten wegen einer unbefriedigenden Stellensituation im wissenschaftlichen Mittelbau – selbst unter den aktuellen arbeitsrechtlichen Bedingungen –,
- und zum Dritten wegen der nicht-optimalen Bedingungen, sich in angemessener Zeit zu qualifizieren, d. h. zu promovieren (gegebenenfalls auch zu habilitieren) und sich wissenschaftlich für eine Professur zu empfehlen. Diese defizitären Bedingungen haben wiederum sowohl etwas mit geringer Bezahlung als auch mit einer nicht genügend strukturierten und zielorientierten Betreuung zu tun. Hierzu gehören im weiteren Sinne auch eine klarer konturierte Stellenplanung und eine diesbezügliche Nachwuchs-Planung innerhalb des Fachs.

## **5 Empfehlungen**

Einige der in Kap. 4 zuletzt genannten Gründe für die problematische Situation betreffen das gesamte wissenschaftliche System in Deutschland und generelle Regelungen im Arbeitsrecht – so zum Beispiel die arbeitsrechtlich bedingte mangelnde Möglichkeit unbefristeter Beschäftigungen. Andere Probleme bzw. Gründe sind jedoch im Hinblick auf die spezifische Situation in der KMW zu betrachten.

Die KMW hat ein gravierendes Nachwuchsproblem (s. Papier des Wissenschaftsrates 2007 zur Situation der Kommunikations- und Medienwissenschaften). Dies mag auch an den oben dargestellten Gründen und der aufgrund dieser Bedingungen hohen Berufsunsicherheit vieler Nachwuchswissenschaftler (s. Kap. 3) liegen. Laut Wissenschaftsrat ist der Mittelbau der KMW zu schwach ausgebaut. Vor diesem Problemhintergrund sollte auch die arbeitsrechtliche Problematik gesehen werden. Daher müssen auch die folgenden Empfehlungen über die spezifisch arbeitsrechtliche Problematik hinausgehen: Eine explizite Nachwuchspolitik der KMW sollte die Forderung nach einer Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthalten, zugleich aber auch auf

die Planung und Steuerung der Qualifikationswege sowie eine möglichst hohe Attraktivität von Stellen im Mittelbau insgesamt Acht geben.

## **5.1 Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen**

Die derzeitigen arbeitsrechtlichen Regelungen im öffentlichen Dienst mit dem vergleichsweise früh erreichten Status der Unkündbarkeit haben erst dazu geführt, dass die Befristungsregelungen eingeführt wurden. Die kürzlich erfolgte Novellierung und Flexibilisierung der Befristungsregelungen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist positiv zu bewerten. Dennoch ist der weitergehenden Forderung des Wissenschaftsrats von 2004 (s. Kap. 2.2) zuzustimmen, die Möglichkeit unbefristeter Stellen mit gleichzeitigem Kündigungsrecht (z. B. bei Wegfall der Finanzierung) zuzulassen. Die ständige Befristung von Verträgen wäre in diesem Fall weiterhin möglich, eine zwingende Notwendigkeit aber nicht mehr gegeben. Die Befristungszeiträume würden damit obsolet werden, ohne dass der Arbeitgeber ein einseitiges Risiko tragen würde. Die DGPuK sollte zusammen mit anderen Fachgesellschaften darauf hinwirken, dass die diesbezüglichen Empfehlungen des Wissenschaftsrates umgesetzt werden. Zugleich aber sollte auch darauf hingewirkt werden, mehr unbefristete Stellen zu schaffen.

## **5.2 Planung und Steuerung der Qualifikationswege**

Innerhalb der aktuell gültigen Befristungsregeln ist ein sorgfältiger Umgang mit den beschränkten Zeitressourcen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler von erheblicher Bedeutung. Hier sollte eine bewusste „Nachwuchsteuerung“ dafür sorgen, dass die zur Verfügung stehende Zeit optimal für die wissenschaftliche Qualifizierung und die wissenschaftsinterne Etablierung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt wird. Dies schließt neben den eigentlichen Qualifikationsarbeiten (Dissertation, Habilitation) von Anfang an die Einbindung in den wissenschaftlichen Fachdiskurs und Fachbetrieb durch eigenständige Lehre, Vorträge, Publikationen und Forschungsaktivitäten sowie Mitarbeit in der Verwaltung ein. Auf Lehrstuhl- und Institutsebene, aber auch institutsübergreifend sollte dies unter anderem durch Mechanismen wie strukturierte Promotion, Graduiertenkollegs, regionale Promotionskolloquien und Mentoring-Programme gefördert werden. Die DGPuK sollte solche Vor-



haben (die wie das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits existieren) unterstützen und initiieren.

Damit der wissenschaftliche Nachwuchs das dargestellte umfangreiche Arbeitsprogramm auch unter für ihn adäquaten finanziellen Rahmenbedingungen absolvieren kann, sollte die Beschäftigung auf Vollzeitstellen angestrebt werden. Da auf Stellen wie z. B. dem „Lecturer“, die überwiegend oder ganz für die Lehre bestimmt sind, ein solch umfangreiches Arbeitsprogramm nicht leistbar erscheint, sollten zumindest diese Stellen zudem unbefristet eingerichtet werden.

Eine Nachwuchssteuerung schließt vor dem Hintergrund von Überlegungen, wie viele Nachwuchskräfte notwendig sind und wozu sie gebraucht werden, eine kontinuierliche Leistungsüberprüfung und Rückmeldung mit ein. Eine solche Rückmeldung sollte den Mitarbeiter auch darüber informieren, ob er den angestrebten wissenschaftlichen Karriereweg auch weiterhin verfolgen sollte. Anders ausgedrückt, sollte es auch Exit-Optionen für eine rechtzeitige Laufbahnveränderung geben. Die unmittelbare Rückmeldung muss individuell durch die jeweiligen Vorgesetzten, Betreuer oder Mentoren erfolgen. Die DGPK sollte jedoch überlegen, ob sie als Fachgesellschaft zusätzliche Informationen bereitstellen kann – so könnte zum Beispiel eine Befragung von promovierten Kommunikations- und Medienwissenschaftlern, die das Wissenschaftssystem verlassen haben, in Auftrag gegeben werden, um mögliche Karrierewege außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen.

### **5.3 Attraktivität der Mittelbaustellen**

Die wie oben beschriebene Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und die Verbesserung der Qualifikationswege können langfristig nur greifen, wenn zugleich auch die Attraktivität der Mittelbaustellen gewährleistet wird. Dies umfasst nicht nur eine angemessene Bezahlung, sondern auch die Möglichkeit eines eigenständigen Karriereweges „unterhalb“ der Professorenstellen. Denkbar ist, ähnlich wie z. B. in Großbritannien eine differenziertere Struktur zu schaffen, in der auch Nicht-Professoren schon relativ früh eigenständig wissenschaftlich tätig sind und eine höhere Autonomie aufweisen (vgl. auch das Wissenschaftsrat-Papier von 2007 „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur der Universitäten“ mit Hinweisen auf ausländische Modelle). Bei diesem Modell könnte der wissenschaftliche Nach-

wuchs anhand klar definierter Erfolgskriterien eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, die mehrere Laufbahnoptionen hat, also nicht auf die Entscheidung „Professor oder gar nichts“ hinausläuft. Dies wäre aber – auch dies eine Forderung des Wissenschaftsrates (2004) – idealerweise mit einem anderen Tarifrecht<sup>8</sup> zu kombinieren, das mehr die individuellen Stärken und Leistungen berücksichtigt.

---

8 Der für den Wissenschaftlichen Mittelbau relevante Tarifvertrag ist der *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* (TV-L), der am 01. November 2006 den *Bundesangestelltentarifvertrag* (BAT) abgelöst hat. Der TV-L gilt bis auf einige Ausnahmen für den gesamten Länderbereich. Er gilt nicht für Berlin und Hessen, die nicht mehr der *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* angehören. Für Bund und Kommunen gilt seit dem 01. Oktober 2005 der *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (TVöD). Für den vollständigen Text des TV-L (inkl. Entgelttabellen) siehe unter <http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp>. Hinzuweisen ist auf § 1 „Geltungsbereich“ und auf § 40 „Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“. Weitere Informationen finden sich bei den jeweiligen Landesämtern für Besoldung und Versorgung (z. B. <http://www.lbv.nrw.de/>).

## Quellen und Literatur

### Informationen zum Bereich Arbeitsrecht und Befristungsregeln

- [www.bildungsserver.de](http://www.bildungsserver.de) (Deutscher Bildungsserver – mit zahlreichen Informationen und Links unter anderem zum Thema Hochschulpolitik und Hochschul-/Dienstrecht)
- [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) (Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – Informationen zur Hochschulpolitik; Gesetzestexte wie das HRG, Informationen zum neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz etc.)
- <http://bundesrecht.juris.de/tzbfgr/index.html> (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG)
- [www.dvpw.de](http://www.dvpw.de) (Homepage der „Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft“ mit verschiedenen Dokumenten/Stellungnahmen zur Thematik)
- [www.germanistenverband.de/hochschule](http://www.germanistenverband.de/hochschule) (Homepage des „Deutschen Germanistenverbandes“ – Gesellschaft für Hochschulgermanistik; enthält unter „Stellungnahmen“ die 3. Stellungnahme zum neuen Hochschulrahmengesetz aus dem Jahr 2004 inkl. eines Abschnitts „Hintergründe und Kommentar“)
- [www.hochschulkarriere.de](http://www.hochschulkarriere.de) (Wiki-Portal für Promotion, Habilitation und Juniorprofessur – das Portal soll dem Austausch und der Netzworkebildung zwischen jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen)
- [www.hochschulverband.de](http://www.hochschulverband.de) (Homepage des Deutschen Hochschulverbandes – unter anderem mit Informationen und Positionspapieren zum wissenschaftlichen Nachwuchs)
- [http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info\\_blaetter/info0107.pdf](http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info_blaetter/info0107.pdf) (Kurzinformation des Deutschen Hochschulverbandes zu „Die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“; Stand April 2007; inkl. eingescanntem Gesetzestext)
- [www.juniorprofessur.org](http://www.juniorprofessur.org) (Homepage des Fördervereins Juniorprofessur e. V.)
- [www.maintainbrains.de](http://www.maintainbrains.de) (als Initiative von Nachwuchswissenschaftlern)
- [www.soziologie.de](http://www.soziologie.de) (Homepage der „Deutschen Gesellschaft für Soziologie“ mit verschiedenen Dokumenten/Stellungnahmen zur Thematik)
- [www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp](http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp) (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), gültig ab 01.11.2006)
- [www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de) (Homepage des Wissenschaftsrates – unter anderem dort die Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag)

## Literatur

- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt.
- Enders, Jürgen (1998): Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler, Ulrich/ Daniel, Hans-Dieter/ Enders, Jürgen (Hrsg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt, S. 55-78.
- Enders, Jürgen (1999): Crisis? What crisis? The academic professions in the ‚knowledge‘ society. In: Higher Education, 38. Jg., S. 71-81.
- Enders, Jürgen (2000): Academic staff in Europe: changing employment and working conditions. In: Tight, Malcolm (Hrsg.): Academic work and life: What it is to be an academic, and how this is changing. New York, S. 7-32.
- Enders, Jürgen/ Teichler, Ulrich (1997): A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective. In: Higher Education, 34. Jg., S. 347-372.
- Gerhardt, Anke/ Briede, Ulrike/ Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27. Jg, Nr. 1, S. 74-101.
- Hammer, Hildegard/ Lähnemann, Martin (1995): Der wissenschaftliche Mittelbau. In: Enders, Jürgen/ Teichler, Ulrich (Hrsg.): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied, S. 59-64.
- Matthes, Jörg/ Mögerle, Ursina/ Wirth, Werner / Prommer, Elizabeth (2005): Zu wenig Zeit für die Promotion. In: Aviso, Nr. 39, S. 22-23.
- Matthes, Jörg/ Wirth, Werner/ Mögerle, Ursina (2006): Learning by doing? Eine empirische Studie zum Status quo und den Konsequenzen der Nachwuchsbetreuung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 28. Jg., Nr. 4, S. 82-100.
- Schaeper, Hildegard (1995): Zur Arbeitssituation von Lehrenden an westdeutschen Universitäten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in fünf ausgewählten Disziplinen. In: Enders, Jürgen/ Teichler, Ulrich (Hrsg.): Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion. Neuwied, S. 12-153.
- Wirth, Werner/ Matthes, Jörg/ Mögerle, Ursina/ Prommer, Elizabeth (2005): Traumberuf oder Verlegenheitslösung? Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft. In: Publizistik, 50. Jg., S. 320-340.
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Drs. 4756/01). Köln.
- Wissenschaftsrat (2004): Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter (Drs. 5923/04). Köln.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Kommunikations- und Medienwissenschaften (Drs. 7901-07). Köln.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Januar 2007 (Drs. 7721-07). Köln.