

Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes?

Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf
Vertragslaufzeiten

Freya Gassmann, Eike Emrich

Einleitung und Hintergrund

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ bilden die größte Gruppierung des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183) und ihre Zahl stieg in den letzten Jahren im Verhältnis zu der der Professoren stärker an. Sie erbringen damit einen bedeutsamen Beitrag in Lehre und Forschung (Enders 1996; Gassmann 2018) und die meisten waren in den letzten Jahren befristet beschäftigt.²

1 Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung nur die männliche Form verwendet, es sind jedoch stets alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht gemeint.

2 Aktuell ca. 90% (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183). Zur prekären Wissensarbeit vgl. Ullrich (2016). Es ist anzunehmen, dass sich die befristete Beschäftigung insgesamt auf die Arbeitsweise von sogenannten Nachwuchswissenschaftlern auswirkt. Die Verknappung der Ressource Zeit sowie die zweckorientierte Forschung in Projektform führt dazu, dass effizient sowie verlässlich gearbeitet werden muss (Münch 2016). Das Eingehen von »Risiken« im Wissensprozess und »Querdenken« stellen folglich direkte Risiken für die wissenschaftliche Karriere dar (Overmann 2005: 43). Es ist damit zu rechnen, dass dieser Wettbewerb unter Unsicherheit zu »Isomorphismus« im Sinne einer annähernden Kopie (imitative Innovationen) führt, dadurch Homogenität und Mainstreaming gefördert werden (Kehm, Lanzendorf 2005; Emrich, Pierdzioch 2011) und kaum Anreize zur Erkenntnisuche als offenem Prozess wirken.

1985 wurden spezielle Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulrahmengesetz (HRG) eingeführt (HRG §57a-f; Keller, Kleinwächter 2008: 508 f.; Enders 1996: 120 ff.). Das damalige Gesetz hatte unter anderem das Ziel, durch den impliziten Zwang zur »Erneuerung« des wissenschaftlichen Personals eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen (Jongmanns 2011: 18), im Personalbestand sollte die Stromgröße im Verhältnis zur Bestandsgröße erhöht werden. Zugleich wurde eine Förderung von Innovationsfähigkeit angestrebt (Hohendanner, Ostmeier, Lobato 2015: 10; vgl. auch Joas 1992: 111 f.). Ab 2002 wurde die Befristung durch »Sachgründe« im HRG durch eine »zeitliche Höchstdauer« ersetzt (Jongmanns 2011: 23 ff.).³ Neben der Chance, einer möglichst großen Anzahl von Personen eine im Rahmen ihrer Tätigkeit bezahlte Qualifikationszeit an den Hochschulen zu ermöglichen, lag ein weiteres Ziel der Gesetzesänderung darin, für wissenschaftliche Mitarbeiter Dauerstellen statt dauerhafter Befristungen zu schaffen (Hansel, Jähne 2016: 7 f.).

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) löste im April 2007 den entsprechenden Paragraphen im HRG ab (Jongmanns 2011: 5) und galt nun für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten (von den Hochschullehrern abgesehen) und Forschungseinrichtungen sowie für das nicht-wissenschaftliche Personal, das in erster Linie in Drittmittelprojekten beschäftigt wurde (Keller, Kleinwächter 2008: 508). Damit wurde das Gesetz auch auf Lektoren und Lehrkräfte angewendet, also auf Personen, deren Befristungsgrund nicht vornehmlich in der Qualifikation zu finden ist (Hansel, Jähne 2016: 7). Das Bundesarbeitsgericht bemängelte diese Ausweitung jedoch im Juni 2011 (Bundesarbeitsgericht 2011; Jongmanns 2011: 29). Schließlich wurde damals eine »familienpolitische Komponente« eingeführt, bei der sich die Höchstbefristungsdauer für weibliche und männliche wissenschaftliche Mitarbeiter in Absprache mit dem Arbeitsgeber um zwei Jahre pro Kind verlängern kann (Jongmanns 2011: 5, 26).

Am 17. März 2016 trat die aktuelle Novelle des WissZeitVG in Kraft (WissZeitVG 2016). Die damit verbundene Änderung wurde aus Sicht des Gesetzgebers nötig, da »der Anteil von Befristungen – insbesondere auf sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint« (Bundesrat 2015: 1). Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2011 hatte ergeben, dass mehr als die Hälfte der geschlossenen

3 Sechs Jahre vor und sechs bzw. für die Medizin neun Jahre nach der Promotion.

Verträge weniger als ein Jahr umfasste (Jongmanns 2011: 71).⁴ Daneben wurde in den vergangenen Jahren die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen betrachtet und von unterschiedlichen Seiten diskutiert und als insgesamt problematisch klassifiziert (Hochschulrektorenkonferenz 2014; DGS-Ausschuss »Mittelbau« 2017; DGS 2016; GEW 2016; Müller 2009; Ullrich 2016; Münch 2016; Hein 2017).

Um längere Vertragslaufzeiten zu realisieren, wurde in § 2 Abs. 1 Satz 3 der Novelle des WissZeitVG festgelegt, dass die Befristungsdauer so zu gestalten sei, »dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist«, und § 2 Abs. 2 bestimmt in Bezug auf Drittmittelbefristungen, dass die Vertragsdauer dem Projektzeitraum entsprechen »soll« (WissZeitVG 2016). Nicht festgelegt wurde jedoch, was Qualifikationsziele sind und welche Dauer als jeweils angemessen gilt. Dies scheint auch vor dem Hintergrund vielfältiger Qualifizierungsziele als nicht praktikabel (Hansel, Jähne 2016: 8 ff.; Gassmann 2018).

Neben den Änderungen zu den Vertragslaufzeiten wurde der Geltungsbereich des Gesetzes eingeschränkt. Das WissZeitVG ist seitdem lediglich auf Personen anwendbar, deren Ziel eine Qualifizierung ist. Somit können Lehrkräfte und Lektoren nicht mehr mit Verweis auf das WissZeitVG befristet angestellt werden, wenn ihr Schwerpunkt in der Lehre liegt, und auch nicht-wissenschaftliches Personal kann nicht mehr unter Berufung auf das WissZeitVG befristet beschäftigt werden (Hansel, Jähne 2016: 13).

Da das Ziel des Gesetzes explizit die Verlängerung der Vertragslaufzeiten war (Bundesrat 2015: 1), soll in diesem Beitrag untersucht werden, ob nach der Gesetzesänderung ausgeschriebene Stellen eine längere Vertragslaufzeit haben als vor der Gesetzesänderung.

Fragestellung

Gesetzesevaluation kann als spezielle Form der Evaluationsforschung innerhalb der Erfahrungswissenschaft Rechtssoziologie verstanden werden (König 1986), die nicht das geschriebene Recht, also die gesatzte Ordnung, sondern vielmehr das angewandte Recht und seine Wirkungen untersucht.⁵

4 Ein Drittel hatte einen Vertrag mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren, 11% mit einer Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

5 Vgl. zur Rechtswirksamkeitsforschung am Beispiel des Antidoping-Rechts Senkel (2014), zum angewandten bzw. »lebenden« Recht Rehbinder (2007: 2 ff.).

Das jeweilige Gesetz in Form des Normsatzes stellt nach König »nur ein Glied in einer langen Wirkungskette« dar, es wird von Akteuren umgesetzt, durch die Rechtsprechung ausgelegt und richtet sich an den Bürger und Organisationen als »Rechtsadressaten« (König 1986: 100). Zudem gehen in den Normsatz verschiedene Interessen und Machtpotentiale unterschiedlicher Akteure zu unterschiedlichen Anteilen ein. Umsetzungsinstanzen schaffen nach der Verabschiedung des Gesetzes Implementationsstrukturen, die meist auf bereits vorhandenen institutionellen Regeln und Strukturen aufbauen und dort auf spezifische organisationale Muster treffen. Diese komplexe Struktur führt dazu, dass die Realisierung der im Gesetz formulierten Ziele keineswegs trivial ist (ebd.). Für die Gesetzesevaluation ergeben sich in diesem Kontext der Rechtsformulierung, -anwendung und -durchsetzung drei Fragen:

1. Wurden die intendierten Ziele, also die beabsichtigte Rechtswirkung des Gesetzes erreicht?
2. Welche nicht intendierten Wirkungen sind zu beobachten (ebd.)?
3. Klären aktuelle Leitfragen der Gesetzesfolgenabschätzung darüber hinaus, ob die Regelungen sich sowohl für die Adressaten als auch die Verwaltung als praktikabel und anwendbar gezeigt haben und ob das Gesetz in der Folge novelliert oder aufgehoben werden sollte, um die intendierten Wirkungen zu erreichen? (Baer 2011: 208)

Im vorliegenden Beitrag führen wir eine Output-Analyse durch, die der Frage nachgeht, wie sich die Novelle auf die in den Stellenausschreibungen formulierten Vertragslaufzeiten auswirkt. Damit kann die erste der drei dargelegten Fragen beantwortet werden. Eine Evaluation des WissZeitVG wie die von Jongmanns (2011) ist nicht beabsichtigt.

In weiteren Schritten wäre eine umfangreiche Wirkungsevaluation sinnvoll, die nicht nur die Erreichung des Ziels der Verlängerung der Vertragslaufzeiten, sondern zudem die beabsichtigten und unbeabsichtigten Folgen sowie die Anwendbarkeit der Novelle untersucht.⁶ Für eine umfassende

⁶ Zur Unterscheidung von Output- und Wirkungsevaluationen vgl. Stockmann, Meyer (2014: 75 ff.), zu intendierten und nicht intendierten Folgen zielgerichteter sozialer Handlungen siehe grundsätzlich Merton (1995; 1998). Ähnliche Denkfikuren sind lange vor Merton aus der Ökonomie und Moralphilosophie bekannt. Siehe zum Beispiel die Bienenfabel von Bernard Mandeville (1705): »der Allerschlechtesten sogar für's Allgemeinwohl tätig war«, das Konzept der *invisible hand* bei Adam Smith (1778) oder bei Karl Marx (1965: 363 f.) die Abschweifung über produktive Arbeit unter Bezug auf Mandeville. Vgl. dazu grundlegend Elster (1987; 1989; 1990).

Wirkungsanalyse ist es aktuell noch zu früh, da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz allgemein als Normsatz und speziell in der vom Gesetzgeber verabschiedeten Form durch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe Raum für deren Auslegung lässt. So wird beispielsweise nicht geregelt, was eine Qualifikation ist und was jeweils eine *angemessene* Vertragslaufzeit wäre. Dies kann erst durch nachfolgende Rechtsprechungen abschließend geklärt werden.

Die Analyse der Vertragsdauer mit Hilfe von Stellenanzeigen ist mit gewissen Einschränkungen verbunden. Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass ausnahmslos alle ausgeschriebenen Stellen so besetzt werden, wie in der Ausschreibung vorgesehen. Es ist jedoch anzunehmen, dass dies für einen großen Teil zutrifft. Darüber hinaus erfassen wir mit den Stellenausschreibungen natürlich nur einen Teil aller geschlossenen Verträge. Anschlussverträge werden nicht betrachtet und auch Neuverträge ohne Ausschreibung werden nicht miteinbezogen. Damit stellen die Stellenausschreibungen eine Stichprobe aus den insgesamt geschlossenen Verträgen dar. Für eine erste Analyse erscheinen sie uns jedoch als geeignet, unter anderem weil es sich um öffentlich zugängliche Dokumente handelt und ihre Verwendung hinsichtlich des Datenschutzes unproblematisch ist.

Methode und Daten

Zur Analyse werden Dokumente in Form der veröffentlichten Stellenausschreibungen der Universität des Saarlandes herangezogen und einer quantitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Die Stellenausschreibungen zwischen September 1999 und Anfang Juli 2017 wurden uns vom Personalbüro und dem wissenschaftlichen Personalrat der Universität des Saarlandes zur Verfügung gestellt.⁷

Die Universität des Saarlandes, zunächst als Standort der Universität Nancy gegründet, besteht seit 1947 und zählt mit rund 17.000 Studierenden zu den mittelgroßen Universitäten. Bis 2016 bestand die Universität aus insgesamt acht Fakultäten (Universität des Saarlandes 2016).⁸ Diese gliederten

⁷ Wir bedanken uns an dieser Stelle ausdrücklich bei Heike Claassen und Marlene Schmitt vom Personalbüro sowie Jürgen Müller-Ney vom Personalrat für die Zusammenstellung.

⁸ Vgl. für einen Überblick über die Universität des Saarlandes und ihre regionalökonomische Bedeutung Emrich et al. (2013).

sich in die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die medizinische Fakultät, drei Philosophische Fakultäten: Phil. Fak. I Geschichts- und Kulturwissenschaften,⁹ Phil. Fak. II Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften,¹⁰ Phil. Fak. III empirische Humanwissenschaften¹¹ und drei Naturwissenschaftlich-technische Fakultäten: Naturw.-tech. Fak. I Mathematik und Informatik, Naturw.-tech. Fak. II Physik und Mechatronik, Naturw.-tech. Fak. III Chemie, Pharmazie, Bio- und Werkstoffwissenschaften.¹² Von ihrem Fächerspektrum kommt die Universität des Saarlandes als alleinige Landesuniversität dem Idealbild einer Volluniversität relativ nahe. Aktuell arbeiten an der Universität des Saarlandes etwa 1.600 wissenschaftliche Mitarbeiter (in Personen), von denen rund 80% befristet beschäftigt sind (vgl. Gassmann 2018).

Nach dem Ausschluss nicht-wissenschaftlicher Stellen und solcher für Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessoren und Professoren verbleiben von den rund 3.600 Dokumenten für den Zeitraum 1999 bis 2017 insgesamt 2.461 Ausschreibungen. Unter Verwendung der Software MAXQDA 12 wurden folgende Variablen in den Dokumenten kodiert: Jahr des Beschäftigungsbeginns,¹³ Vertragsdauer in Monaten, Befristung, Verlängerungsmöglichkeit, Stellenumfang, Art der Anstellung (wissenschaftlicher Mitarbeiter, akademischer Rat/Oberrat, Lehrkraft für besondere Aufgaben), Fakultät und Fach. Außerdem wurde festgehalten, ob der Vertragsbeginn vor oder nach der Novelle liegt. Zum Teil wurden in den Ausschreibungen der Stellenumfang sowie die Beschäftigungsdauer als variabel angegeben (beispielsweise der Stellenumfang als frei bestimmbar zwischen 50% und 100%), in diesen Fällen wurde für die Analyse der Mittelwert verwendet.¹⁴ Wie in Tabelle 1 ersichtlich, gab es bis auf einzelne Ausnahmen pro Jahr etwa 100 bis 180 Ausschreibungen. Inwieweit diese insgesamt vollständig sind,

9 Kulturwissenschaften, Philosophie, Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Geschichte, Altertumswissenschaften, Kunstgeschichte und Musikwissenschaft.

10 Germanistik, Romanistik, Anglistik, Amerikanistik und Anglophone Kulturen, Slawistik, Angewandte Sprachwissenschaft, Übersetzen, Dolmetschen und Linguistik.

11 Psychologie, Erziehungswissenschaften, Sportwissenschaften, Geographie und Soziologie.

12 Nach einer Umstrukturierung im Jahr 2016 wurden die acht zu sechs Fakultäten zusammengeschlossen. In unserer Analyse haben wir die Gliederung in acht Fakultäten für den gesamten Untersuchungszeitraum beibehalten.

13 Wenn nicht vorhanden: Jahr der Ausschreibung.

14 Insgesamt wäre es hilfreich, mehr Informationen über die Art der zur Stellenfinanzierung verwendeten Mittel (Haushaltsmittel oder Drittmittel) zu haben, da Verträge, die aus Drittmitteln finanziert werden, generell nicht länger als die Projektlaufzeit sein können. Jedoch war dies in den meisten Ausschreibungen nicht erkennbar.

kann nicht überprüft werden. Zwar werden die Anzeigen in der Reihenfolge ihres möglichen Erscheinens durchnummeriert, jedoch erhalten potentielle Anzeigen ihre Nummerierung bereits vor der Veröffentlichung. Für den Fall, dass die Anzeige für die auszuschreibende Stelle aufgrund nicht bewilligter Projektmittel oder aus anderen Gründen zurückgezogen wird, fehlt diese Nummer dann allerdings in der Systematik.

Auffällig ist, dass für die Jahre 2009 und 2010 lediglich 70 bzw. 82 Anzeigen vorliegen. Es kann sein, dass eine Veränderung in der Benennung der Anzeigen zu einer unvollständigen Archivierung führte.¹⁵ Ein Mittelwertvergleich der Dauer der Ausschreibungen 2009 und 2010 mit den Jahren vor der Novelle des WissZeitVG durch eine Varianzanalyse (ANOVA) und nachfolgenden Tukey Post-hoc Test führte zu keinen signifikanten Unterschieden. Daher kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei der unter Umständen unvollständigen Menge an Anzeigen in den Jahren 2009 und 2010 um eine zufällige Auswahl handelt. Systematische Fehler sind folglich nicht zu erwarten.

15 Vor 2009 wurden alle Anzeigen unabhängig von der Tätigkeit durchnummeriert, danach erhielten Stellen in der Verwaltung und der Wissenschaft jeweils eine eigene Systematik.

Tabelle 1: Anzahl der Stellenausschreibungen nach Jahr

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
ab 9/1999	62	3%
2000	129	5%
2001	188	8%
2002	181	7%
2003	156	6%
2004	161	7%
2005	167	7%
2006	130	5%
2007	181	7%
2008	169	7%
2009	70	3%
2010	82	3%
2011	139	6%
2012	136	6%
2013	115	5%
2014	129	5%
2015	105	4%
2016	103	4%
bis 7/2017	58	2%
Gesamt	2.461	100%

Im Folgenden werden wir zunächst die Vertragslaufzeiten deskriptiv darstellen. Nach einem T-Test mit Welch-Korrektur wird unter Kontrolle der Kovariaten *Fakultät*, *Art der Beschäftigung* und *Stellenumfang* eine lineare Regression berechnet, um den Einfluss der vorliegenden Kovariaten zu prüfen. Aus dieser Analyse werden wir dann marginale Effekte mit Konfidenzintervallen für die interessierende Variable *Ausschreibungsdauer* schätzen.

Ergebnisse

6% (n=139) der Stellenausschreibungen waren unbefristet,¹⁶ 1% (n=32) war befristet, jedoch mit unklarer Dauer ausgeschrieben und bei vier Ausschreibungen fehlte die Angabe zur Befristung. Damit liegen 2.286 Ausschreibungen mit verwertbaren Angaben vor.

Für den Zeitraum von 1999 bis 2017 lag die mittlere Laufzeit in den Stellenausschreibungen bei rund 25 Monaten. Die Laufzeiten variieren im Zeitverlauf leicht und unterliegen von 1999 bis 2015 in einem Rahmen von 22 bis 26 Monaten leichten Schwankungen (vgl. Tabelle 2). Während 2012 und 2013 mit 26 bzw. 28 Monaten Stellen mit recht hohen Laufzeiten ausgeschrieben worden waren, liegt die durchschnittliche Dauer in den Anzeigen in den beiden Jahren vor der Novelle (2014 und 2015) mit je rund 23 Monaten unter dem Gesamtmittelwert. Dieses Ergebnis ist statistisch zum Teil durch einen geringen Anteil von Verträgen mit hohen Laufzeiten erklärbar, wie in den Werten für das 3. Quartil ersichtlich ist. Mit der Gesetzesänderung im März 2016 ist ein deutlicher Anstieg auf 29 Monate in 2016 und 32 Monate in 2017 zu beobachten.

Der Median beträgt für alle Jahre vor der Novelle 24 Monate und nach der Novelle in 2016 und 2017 36 Monate. Das erste Quartil beläuft sich für die Jahre nach der Novelle auf 24 Monate, während es davor zwischen 6 und rund 20 Monaten variiert. Daraus kann geschlossen werden, dass nicht nur die durchschnittliche Vertragslaufzeit gestiegen ist, sondern auch Kurzzeitverträge über wenige Monate deutlich seltener ausgeschrieben wurden.

¹⁶ Neben der Problematik der zu kurzen Laufzeiten thematisierte der Gesetzgeber den hohen Anteil befristeter Verträge (Bundesrat 2015: 1). Daher ist es grundsätzlich auch interessant, ob seit der Novelle mehr unbefristete Stellen ausgeschrieben werden. Wegen des geringen Anteils von unbefristeten Stellen und der damit einhergehenden geringen Stichprobengröße ist eine solche Analyse mit dem vorliegenden Datenmaterial nicht möglich.

Tabelle 2: Deskriptive Kennwerte der Laufzeit der ausgeschriebenen Stelle nach Jahren

Jahr	Mittelwert	Standard- abweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
1999	23,7	10,5	16	24	30	60
2000	26,0	15,6	12	24	36	120
2001	24,8	12,6	13	24	36	172
2002	25,7	13,5	18	24	36	167
2003	22,5	11,8	12	24	24	152
2004	22,3	10,7	12	24	24	142
2005	24,6	12,2	16	24	24	142
2006	26,1	12,4	17	24	36	121
2007	21,4	9,7	12	24	24	164
2008	24,9	10,3	20,5	24	36	160
2009	25,3	10,8	17	24	36	53
2010	26,1	12,2	18	24	36	70
2011	24,3	11,4	12	24	36	138
2012	27,5	13,8	18	24	36	131
2013	25,7	11,9	12	24	36	110
2014	23,0	9,3	18	24	24	129
2015	22,9	9,3	12	24	24	105
2016	19,8	12,2	6	24	31	18
vor Novelle*						
2016	29,3	9,4	24	36	36	79
nach Novelle						
2017	31,7	9,3	24	36	36	53
Gesamt	24,7	11,9	13	24	36	2.286

* Zahlen für 2016 vor der Novelle unterliegen aufgrund der geringen Stichprobengröße ($n=18$) größeren Messfehlern.

Ein einseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur aufgrund ungleicher Varianzen ergab einen signifikanten Unterschied zwischen der ausgeschriebenen Stellendauer vor und nach der Novelle des WissZeitVG (vgl. Tabelle 3). Über alle Jahre hinweg liegt der Unterschied im Mittelwert bei etwa einem halben Jahr.

Tabelle 3: Einseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur¹⁷

Gruppen	n	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
Vor der Novelle (1999 bis 2/2016)	2.154	24,4	0,26	11,91
Nach der Novelle (3/2016 bis 2017)	132	30,0	0,82	9,40
Unterschied		5,9	0,86	

$t=6,84$; $df(\text{Welch})=158,3$; $p<0,000$; $\text{Cohen's } d=0,50$, $p<0,05$

Um zu überprüfen, ob diese Differenz unter Kontrolle der Kovariaten einen signifikanten Einfluss auf die Dauer der Beschäftigung hat, haben wir eine lineare Regression gerechnet (Tabelle 4). Demnach können durch die Variablen *Jahr der Ausschreibung*, für 2016 unterteilt in vor und nach der Novelle, *Fakultät*, *Art der Beschäftigung* sowie *Stellenumfang* rund 9% der Varianz erklärt werden.

Zwischen den Fakultäten gibt es kleinere signifikante Unterschiede, die geringste Laufzeit wird in der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät III (22 Monate) erwartet, während die längsten in der Philosophischen Fakultät III und der Naturwissenschaftlich-technischen Fakultät II (je 28 Monate) unabhängig von dem Zeitpunkt der Ausschreibung¹⁸ zu beobachten sind. Generell ist die ausgeschriebene Vertragslaufzeit auch von der Art der Beschäftigung abhängig, so ist diese für akademische Rats- oder Oberratsstellen auf Zeit signifikant höher als für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen im Angestelltenverhältnis. Die Laufzeit für Lehrkräfte für besondere Aufgaben unterscheidet sich nicht signifikant von der für wissenschaftliche Mitarbeiter.

17 Dieses Ergebnis konnte ebenfalls mit einer Interrupted time-series Analyse (Linden 2015) bestätigt werden.

18 Die hier berichteten Werte sind Schätzungen (marginale Effekte) aus der linearen Regression (ohne Darstellung).

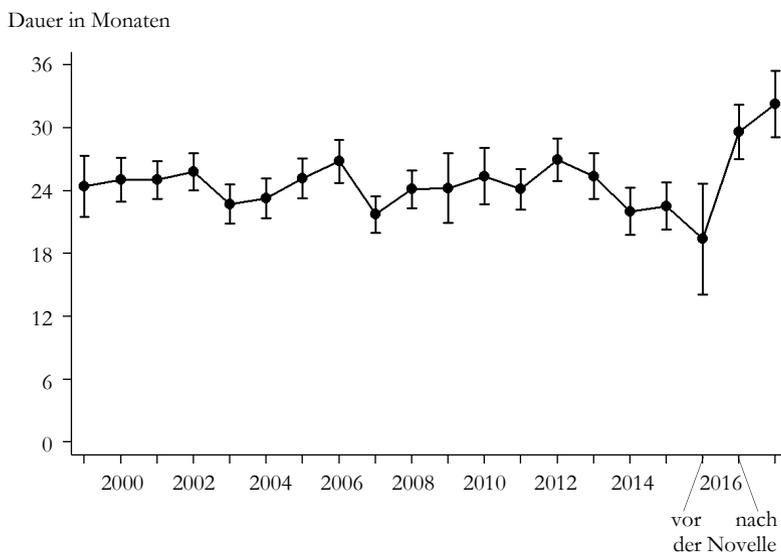
Tabelle 4: Lineare Regression auf die Laufzeit der ausgeschriebenen Stelle nach Jahren

	Modell	
Fakultät		
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		Ref.
Medizin	-0,0924	(-0,10)
Phil. Fak. I	3,601*	(2,21)
Phil. Fak. II	0,510	(0,44)
Phil. Fak. III	3,432**	(2,91)
Naturw.-tech. Fak. I	-1,594	(-1,48)
Naturw.-tech. Fak. II	3,480***	(3,46)
Naturw.-tech. Fak. III	-2,856**	(-3,27)
Art der Beschäftigung		
wiss. Mitarbeiter (Angestellter)		Ref.
akad. Rat und akad. Oberrat	10,34***	(4,72)
Lehrkraft für besondere Aufgaben	-2,560	(-1,32)
Stellenumfang	0,0509***	(4,64)
Jahr		
1999		Ref.
2000	0,638	(0,35)
2001	0,607	(0,35)
2002	1,389	(0,80)
2003	-1,681	(-0,96)
2004	-1,149	(-0,65)
2005	0,780	(0,44)
2006	2,377	(1,31)
2007	-2,683	(-1,56)
2008	-0,282	(-0,16)
2009	-0,164	(-0,07)
2010	0,970	(0,48)
2011	-0,266	(-0,15)
2012	2,540	(1,41)
2013	0,951	(0,51)
2014	-2,401	(-1,28)
2015	-1,876	(-1,00)
vor der Novelle 2016	-5,030	(-1,63)
nach der Novelle 2016	5,208**	(2,63)
2017	7,851***	(3,60)
Konstante	20,72 ***	(11,51)
N		2.190
R ²		0,093
korrigiertes R ²		0,081

t Statistik in Klammern; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Zur Darstellung der Unterschiede zwischen den Jahren werden aus der Regression die vorhergesagten marginalen Effekte geschätzt (Abbildung 1). Wie im Zeitverlauf zu sehen, liegt die Vertragsdauer in den Ausschreibungen zwischen 22 und 26 Monaten und 2016 vor der Novelle bei 19 Monaten. Nach der Novelle steigt die Laufzeit deutlich auf 30 und in 2017 auf 32 Monate an. Post-hoc Wald-Tests ergaben, dass sich die durchschnittlichen Laufzeiten aus dem Jahr 2017 und den Jahren vor der Novelle signifikant unterscheiden. Für 2016, also nach der Novelle, ergeben sich ebenfalls signifikante Differenzen zu den Vorjahren (bis auf die Jahre 2012 und 2006).

Abbildung 1: Vorhergesagte marginale Effekte der Laufzeiten der ausgeschriebenen Stellen mit 95% Konfidenzintervall (n=2.190)



Diskussion

Stellenausschreibungen bilden die tatsächlichen Konditionen nicht vollständig ab, unter denen Verträge geschlossen werden. Es ist beispielsweise möglich, dass sich kein geeigneter Kandidat findet oder Verträge mit anderen als den in der Ausschreibung genannten Bedingungen geschlossen werden. Auch über die Dauer von Vertragsverlängerungen und über Stellen, die ohne Ausschreibung besetzt wurden, ist nichts bekannt. Wir gehen jedoch davon

aus, dass die den dargestellten Befunden zugrundeliegenden ausgeschriebenen Stellen einen bedeutenden Anteil an den realisierten Verträgen haben.

Neben diesen die Ausschreibungen betreffenden Aspekten muss die Angebotsstruktur des Arbeitsmarktes betrachtet werden. Die angebotenen längeren Vertragslaufzeiten könnten eine Reaktion auf eine Verschärfung der Bewerbersituation durch Verringerung der Bewerberzahlen sein. Möglicherweise war der universitäre Arbeitgeber im Wettbewerb um gute Arbeitnehmer gezwungen, bessere Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, um eine zunehmende Abwanderung in andere Bereiche zu vermeiden, zumal sich der Arbeitsmarkt für Akademiker in den letzten Jahren sehr gut entwickelt hat und nahezu Vollbeschäftigung herrscht (Emrich, Gassmann, Meyer 2015). Gegen diese Vermutung spricht allerdings, dass die positiven Entwicklungen im Akademikerarbeitsmarkt deutlich zeitlich vor der Gesetzesnovelle liegen und somit bereits in den Jahren vor der Novelle zeitlich versetzt ein Anstieg zu beobachten sein müsste, was nicht der Fall ist. Daher ist nicht davon auszugehen, dass der Befund in hohem Maße durch aktuelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt hervorgerufen wurde.

Schließlich zeigen die empirischen Daten lediglich die Universität des Saarlandes. Es ist denkbar, dass die Universitäten das WissZeitVG unterschiedlich implementieren oder dass an einzelnen Universitäten (wegen selbst auferlegter Leitlinien) längere oder auch kürzere Laufzeiten zu beobachten sind. Dennoch ist nicht anzunehmen, dass die Universitäten in Deutschland das Gesetz völlig unterschiedlich auslegen, denn alle müssen unter Umständen Klagen gegen befristete Arbeitsverhältnisse fürchten, die möglicherweise zu einer Unwirksamkeit der Befristung führen.

Trotz dieser möglichen Einschränkungen deuten die Befunde nachdrücklich darauf hin, dass die Novelle des WissZeitVG Einfluss auf die Dauer von Neuverträgen hat und so das Gesetz das formulierte Ziel längerer Laufzeiten erreichen konnte.

Insgesamt bleibt abzuwarten, ob sich in Zukunft dieser Trend weiterentwickeln wird. Prinzipiell ist denkbar, dass Qualifikationsziele juristisch anerkannt werden, die eine kürzere Laufzeit ermöglichen. In diesem Fall würde sich zeigen, ob das Gesetz einen rein rechtlich zwingenden Einfluss auf die Laufzeiten hatte und/oder ob die Diskussion der kurzen Vertragslaufzeiten in den letzten Jahren in den Personalabteilungen und an den Lehrstühlen zu einem Umdenken innerhalb der Institution Universität führte (Münch 2016).

Die künftige Forschung sollte sich neben intendierten Wirkungen wie der Laufzeit auch den nicht intendierten Wirkungen der Novelle widmen. Ein Arbeitsverhältnis auf der Basis kurzer Vertragslaufzeiten, in dessen Rahmen ein wissenschaftlicher Mitarbeiter für eine Verlängerung immer wieder auf das positive Votum des Vorgesetzten angewiesen ist, führt zu anderen Abhängigkeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen als ein Arbeitsverhältnis, das auf mehrere Jahre angelegt ist. Wenn ein längerer Vertrag geschlossen wird, verschieben sich die Kräfteverhältnisse zugunsten des Arbeitnehmers und der Vorgesetzte muss auf die hohe Arbeitsbereitschaft des wissenschaftlichen Mitarbeiters vertrauen. Analysen zur normativen Bindung an die Wissenschaft und an die betreffenden Lehrstühle, an denen die Mitarbeiter arbeiten (vgl. Gassmann 2018), lassen nicht erwarten, dass längere Vertragslaufzeiten den Arbeitseifer schmälern. Insgesamt ist im Rahmen längerer Laufzeiten der Verträge davon auszugehen, dass das Verhältnis von wissenschaftlichem Mitarbeiter und vorgesetztem Professor durch eine Verringerung der ständigen Sanktionsmöglichkeiten in Form einer verweigerten Vertragsverlängerung durch den Professor nun stärker durch Vertrauen stabilisiert werden muss.¹⁹ Dies führt, wenn man die Universität zwischen Institution mit Vertrauen als bindender Komponente und bürokratischer Organisation anordnet (ebd.), zu einer Stärkung der Universität als Institution.

Die Begründung des WissZeitVG als Gesetz zur Realisierung von Qualifikation ist bislang noch nicht geprüft worden. Durch das Sonderarbeitsgesetz (WissZeitVG) wurde die befristete Beschäftigung über den durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Zeitraum hinaus ermöglicht, um eine Qualifikation während der Beschäftigung zu realisieren. Bereits seit den siebziger Jahren ist eine sinkende Promotionsrate zu beobachten.²⁰ Eine Gegenüberstellung der Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und der an Universitäten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter zeigt, dass die Anzahl der Promotionen leicht ansteigt, jedoch in einem deutlich geringeren Ausmaß als die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Universitäten (Gassmann 2018). 1994 lag die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen bei rund 22.000. Bis 2014 stieg sie auf 28.000 an, während sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter im gleichen Zeitraum von rund

¹⁹ Es ist auch denkbar, dass der Vorgesetzte bessere Arbeitsbedingungen für langfristig beschäftigte Arbeitnehmer schafft, da er an der hohen Motivation des Mitarbeiters interessiert ist.

²⁰ Von 13,9 % Mitte der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts auf 8,6 % etwa zehn Jahre später (Holtkamp, Fischer-Bluhm, Huber 1986: 16).

84.000 auf 164.000 nahezu verdoppelte (Statistisches Bundesamt 1994 ff. und Statistisches Bundesamt 2004 ff.; vgl. Gassmann 2018).²¹ Daher liegt die Vermutung nahe, dass eine große Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter den universitären Arbeitgeber wieder verlässt, ohne promoviert zu haben. Viele wissenschaftlichen Mitarbeiter werden zu »normalen« Erwerbsarbeitern (Weber 1923: 32) und sind heute bezogen auf ihre Beschäftigungen eher klassische Arbeitnehmer im Sinne von Dienstleistern in Lehre und Forschungsprojekten,²² wobei sie gleichzeitig der Idee der Universität in einem hohen Maße normativ verbunden sind (Gassmann 2018). Zweifel an der Begründung der Qualifizierungsbefristung mittels eines Sonderarbeitsgesetzes sind angebracht.

Literatur

- Bundesrat 2015: Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Drucksache 395/15 vom 4. September 2015. www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf, letzter Aufruf 14. Juli 2017.
- Baer, S. 2011: Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung. Baden-Baden: Nomos.
- DGS 2016: Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft. *Soziologie*, 45. Jg., Heft 2, 188–191.
- DGS-Ausschuss »Mittelbau« 2017: Eine Bilanz der Mitglieder des DGS-Ausschusses »Mittelbau in der DGS/Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft«. *Soziologie*, 46. Jg., Heft 2, 195–198.
- Elster, J. 1987 [1983]: Zustände, die wesentlich Nebenprodukt sind. In J. Elster, *Subversion der Rationalität*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 141–209.

21 Dies muss vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass wissenschaftliche Mitarbeiter in der Regel nur für wenige Jahre an einer Universität tätig sind und dann durch nachrückende Generationen ersetzt werden. Die Gruppe der unter 35-Jährigen wuchs von 2000 bis 2017 um 91% während sich die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen nur um 41% erhöhte (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 101). (Da bislang nicht erfasst wird, ob eine Person bereits promoviert ist oder nicht, wird die Altersgruppierung als Indikator für eine erfolgte Promotion herangezogen). Damit ist der geringe Anstieg erfolgreicher Promotionen im Verhältnis zu der Verdopplung der Mitarbeiterstellen eher nicht mit einer höheren Anzahl beschäftigter bereits promovierter Mitarbeiter zu erklären.

22 Zum »Akademischen Kapitalismus« vgl. Münch (2011; 2016).

- Elster, J. 1989: Unintended Consequences. In J. Elster, Nuts and bolts for the Social Sciences. Cambridge: Cambridge University Press, 91–100.
- Elster, J. 1990: Merton's functionalism and the unintended consequences of action. In J. Clark, C. Modgil, S. Modgil (Hg.), Robert King Merton: Consensus and Controversy. London: Falmer Press, 129–135.
- Emrich, E., Gassmann, F., Meyer, W. 2015: Kritische Reflexion nationaler und internationaler Absolventenstudien. In F. Gassmann, E. Emrich, W. Meyer, L. Rampeltshammer (Hg.), Was kommt nach dem Studium an der Universität des Saarlandes? Empirische Befunde einer fächerübergreifenden Absolventenstudie. Saarbrücken: Universaar (Schriften der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt), 9–72.
- Emrich, E., Pierdzioch, C. 2011: Im Biotop der Wissenschaft. Das PARK-Modell der Makroökonomie. Saarbrücken: Universaar.
- Emrich, E., Müller, A., Meyer, W., Gassmann, F. 2013: Saarländische Bildungsinvestitionen und regionalökonomische Effekte der Universität des Saarlandes. In E. Emrich, W. Meyer, L. Rampeltshammer (Hg.), Die Universität des Saarlandes in sozio-ökonomischer Perspektive. Ausgewählte Analysen sozialer und wirtschaftlicher Effekte. Saarbrücken: Universaar, 71–102.
- Enders, J. 1996: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, F. 2018: Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Reihe Arbeit – Interessen – Partizipation. Band 15. Frankfurt am Main: Campus.
- GEW 2016: Geld her – oder wir schließen... Wittenberger Erklärung. www.gew.de/wissenschaft/wittenberger-erklaerung/, letzter Aufruf 11. November 2017.
- Hansel, R., Jähne, M. 2016: Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Hein, T. 2017: Für ein kompromisslose Diskussion der Modi von Wissensarbeit. Soziologie, 46. Jg., Heft 1, 74–85.
- Hochschulrektorenkonferenz 2014: Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13. Mai 2014. www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf, letzter Aufruf 11. November 2017.
- Hohendanner, C., Ostmeier, E., Lobato, P.R. 2015: Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB Forschungsbericht 12/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf, letzter Aufruf 11. November 2017.

- Holtkamp, R., Fischer-Bluhm, K., Huber, L. 1986: Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe »Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses«. Frankfurt am Main: Campus.
- Joas, H. 1992: Das deutsche Universitätssystem und die Karriereöglichkeiten junger Wissenschaftler. In K.U. Mayer (Hg.), *Generationsdynamik in der Forschung*. Frankfurt am Main: Campus, 110–121.
- Jongmanns, G. 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeit-VG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule 4/2011. Hannover: HIS.
- Kehm, B.M., Lanzendorf, U. 2005: Ein neues Governance-Regime für die Hochschulen – mehr Markt und weniger Selbststeuerung? *Zeitschrift für Pädagogik* 51. Jg., Beiheft 50, 41–55.
- Keller, A., Kleinwächter, C. 2008: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – neue gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 37. Jg., Heft 9, 508–511.
- König, K. 1986: Evaluation als Kontrolle der Gesetzgebung. In W. Schreckenberger (Hg.), *Gesetzgebungslehre. Grundlagen – Zugänge – Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer, 96–108.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Linden, A. 2015: Conducting interrupted time-series analysis for single-and multiple-group comparisons. *Stata Journal*, 15. Jg., Heft 2, 480–500.
- Mandeville, B. 1980 [1705/1724]: Die Bienenfabel oder Private Laster, öffentliche Vorteile. Hrsgg. von W. Euchner. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Marx, K. 1964 [1905–1910]: Theorien über den Mehrwert, Erster Teil. *Marx-Engels Werke*, Band 26/1, Berlin: Dietz.
- Merton, R.K. 1995 [1949]: Manifeste und latente Funktionen. In R.K. Merton, *Soziologische Theorie und soziale Struktur*. Berlin, New York: de Gruyter, 17–81.
- Merton, R.K. 1998: Unanticipated consequences and kindred sociological ideas: A personal gloss. In C. Mongardini, S. Tabboni (Hg.), *Robert King Merton & Contemporary Sociology*. New Brunswick, London: Transaction, 295–318.
- Müller, H.-G. 2009: Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In P. Kellermann, M. Boni, E. Meyer-Renschhausen (Hg.), *Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster*. Wiesbaden: VS, 205–215.

- Münch, R. 2011: Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.
- Münch, R. 2016: Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. *Soziologie*, 45. Jg., Heft 4, 412–440.
- Oevermann, U. 2005: Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. *die hochschule*, 14. Jg., Heft 1, 15–51.
- Rehbinder, M. 2007: *Rechtssoziologie*. 7. Auflage, München: Beck.
- Senkel, K. 2014: Wirksamkeitschancen des »Anti-Doping-Rechts«. Eine interdisziplinäre Analyse zu den Anforderungen an Dopingbekämpfungsmechanismen und deren Umsetzung. Saarbrücken: Diss. d-nb.info/1053983786/34, letzter Aufruf 11. November 2017.
- Smith, A. 1978 [1776/1789]: *Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen*. München: dtv.
- Statistisches Bundesamt 1994 ff.: *Bildung und Kultur, Hochschulen. Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt 2004 ff.: *Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.2*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stockmann, R., Meyer, W. 2014: *Evaluation. Eine Einführung*. 2. Auflage, Opladen: Budrich.
- Ullrich, P. 2016: Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. *Soziologie*, 45. Jg., Heft 4, 388–411.
- Universität des Saarlandes 2016: *Die Universität des Saarlandes*. www.uni-saarland.de/info/universitaet.html, letzter Aufruf 29. April 2017.
- van Dyk, S., Reitz, T. 2017: Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem. *Soziologie*, 46. Jg., Heft 1, 62–73.
- Weber, A. 1923: *Die Not der geistigen Arbeiter*. München: Duncker & Humblot.
- WissZeitVG 2016: *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)*. www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf, letzter Aufruf 30. September 2016.