

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.
Goseriede 13a | D-30159 Hannover | www.his-he.de

InterVal GmbH
Brunnenstraße 181 | D- 10119 Berlin | www.interval-berlin.de

Teil-Evaluierung: Vertrag über gute Beschäftigungs- bedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen

Bericht

März 2022

Evaluationsteam

**HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. | Goseriende 13a | D-30159 Hannover
www.his-he.de**

Dr. Georg Jongmanns jongmanns@his-he.de

Astrid Book book@his-he.de

Dr. Gerlind Rüge rueve@his-he.de

**InterVal GmbH | Brunnenstraße 181 | D-10119 Berlin
www.interval-berlin.de**

Dr. Christian Rennert c.rennert@interval-berlin.de

Dr. Jörn Sommer j.sommer@interval-berlin.de

24.03.2022

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Zusammenfassung empirischer Befunde..... | V |
| 1. Einleitung..... | 1 |
| 1.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen..... | 1 |
| 1.2 Auftrag und Vorgehen der Evaluation..... | 1 |
| 1.3 Aufbau des Evaluationsberichts | 4 |
| 2. Modalitäten der Beschäftigung: auf Dauer, in Teilzeit, Wechsel der Hochschule ... | 7 |
| 2.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen..... | 7 |
| 2.2 Dauerbeschäftigung..... | 8 |
| 2.3 Personalplanung | 14 |
| 2.4 Maßnahmen und Regelungen für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit | 16 |
| 2.5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)..... | 20 |
| 2.6 Anerkennung von Vorzeiten beim Hochschulwechsel und Probezeit..... | 22 |
| 2.7 Einschätzungen der Personalräte | 22 |
| 2.8 Zusammenfassung..... | 25 |
| 3. Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierung..... | 29 |
| 3.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen..... | 29 |
| 3.2 Maßnahmen und Regelungen der Hochschulen | 30 |
| 3.3 Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge | 34 |
| 3.4 Finanzierungsinstrumente..... | 49 |
| 3.5 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse | 50 |
| 3.6 Einschätzungen der Personalräte | 52 |
| 3.7 Zusammenfassung..... | 52 |
| 4. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte | 55 |
| 4.1 Richtlinien zur Beschäftigung von SHK und WHK..... | 55 |
| 4.2 Umgang mit der Beschäftigung von SHK und WHK..... | 56 |
| 4.3 Befragung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften..... | 60 |
| 4.4 Verhältnis von WHK und wissenschaftlichen Mitarbeitenden..... | 65 |
| 4.5 Einschätzungen der Personalräte | 67 |
| 4.6 Zusammenfassung..... | 68 |
| 5. Lehrbeauftragte | 71 |
| 5.1 Richtlinien an Hochschulen zur Erteilung von Lehraufträgen | 71 |
| 5.2 Umsetzung der Leitlinien des VgB für die Erteilung von Lehraufträgen | 72 |
| 5.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an hauptberuflich Lehrenden | 76 |
| 5.4 Entwicklung der Lehraufträge | 77 |
| 5.5 Lehraufträge in der Sprachenausbildung | 79 |
| 5.6 Einschätzungen der Personalräte | 80 |

| | | |
|-----|---|----|
| 5.7 | Zusammenfassung | 81 |
| 6. | Betriebliches Gesundheitsmanagement..... | 83 |
| 6.1 | Institutionelle Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. | 83 |
| 6.2 | Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements..... | 85 |
| 6.3 | Einschätzungen der Personalräte | 92 |
| 6.4 | Zusammenfassung | 93 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------|--|----|
| Abb. 1 | Verbreitung von Personalplanungs- und Dauerstellenkonzepten | 9 |
| Abb. 2 | Beschäftigte auf Dauer an Universitäten 2015 und 2020 (alle Finanzierungsquellen) 12 | |
| Abb. 3 | Beschäftigte auf Dauer an den HAW 2015 und 2020 (alle Finanzierungsquellen)..... | 13 |
| Abb. 4 | Instrumente der Personalplanung mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte | 15 |
| Abb. 5 | Umgang der Hochschulen mit Art. 6 Abs. 2 VgB | 18 |
| Abb. 6 | Laufende Vertragsfälle am Stichtag 01. Dezember | 35 |
| Abb. 7 | Laufende Vertragsfälle am 01.12.2020 | 36 |
| Abb. 8 | Vertragsfälle am Stichtag 01. Dezember mit Laufzeitbeginn im jeweiligen Jahr | 37 |
| Abb. 9 | Beschäftigungsumfang der befristeten Arbeitsverträge | 38 |
| Abb. 10 | Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten | 39 |
| Abb. 11 | Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an Universitäten..... | 40 |
| Abb. 12 | Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit der promovierten Mitarbeiter:innen an Universitäten | 40 |
| Abb. 13 | Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit der Erstverträge an Universitäten..... | 41 |
| Abb. 14 | Entwicklung der Laufzeiten in den Natur- und Lebenswissenschaften..... | 42 |
| Abb. 15 | Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an den HAW | 43 |
| Abb. 16 | Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an den HAW | 43 |
| Abb. 17 | Gründe für kurz laufende Arbeitsverträge | 45 |
| Abb. 18 | Einschätzungen zu den Mindestlaufzeiten | 46 |
| Abb. 19 | Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den Universitäten (kumuliert 2015-2020) 47 | |
| Abb. 20 | Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den HAW (kumuliert 2015-2020)..... | 48 |
| Abb. 21 | Mittlere Vertragslaufzeiten nach Finanzierungsanteilen | 49 |
| Abb. 22 | Dauer der Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten | 51 |
| Abb. 23 | Verfahrensweisen der Personalverwaltung für die Beschäftigung von Hilfskräften ... | 57 |
| Abb. 24 | § 6 WissZeitVG als Befristungsgrundlage bei SHK und WHK (Spaltenprozente)..... | 58 |
| Abb. 25 | Praktikabilität der Regelungen zu den zulässigen Aufgabengebieten für Hilfskräfte .. | 59 |
| Abb. 26 | Geschlecht, akademischer Abschluss und Fächergruppe der Befragten | 61 |
| Abb. 27 | Anteil der Arbeitszeit als SHK oder WHK für Forschung und Lehre | 62 |
| Abb. 28 | Tätigkeitsbereiche ohne klaren Bezug zu Forschung und Lehre | 64 |
| Abb. 29 | Entwicklung des Anteils von WHK an wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen | 65 |
| Abb. 30 | Entwicklung des Anteils von WHK an wissenschaftlichen-künstlerischen Mitarbeitenden, differenziert nach Abschluss | 66 |
| Abb. 31 | Umfang der Lehraufträge, bei denen Prüfungstätigkeiten vergütet wird | 73 |
| Abb. 32 | Angebote zu Fortbildungen in der Hochschuldidaktik | 75 |
| Abb. 33 | Versicherungsschutz für die Lehrbeauftragten | 76 |
| Abb. 34 | Zahl der Lehrbeauftragten im Vergleich (Studienjahre 2015/16 bis 2019/20) | 77 |
| Abb. 35 | Gründe für den partiellen Anstieg der Zahl der Lehrbeauftragten | 79 |
| Abb. 36 | Institutionelle Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements..... | 83 |

| | | |
|---------|--|----|
| Abb. 37 | Organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements..... | 86 |
| Abb. 38 | Kumulierter Umfang der Stellen(n) zur Implementation des BGM..... | 87 |
| Abb. 39 | Sachmittel für die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements..... | 88 |
| Abb. 40 | Stand der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements | 89 |
| Abb. 41 | Maßnahmen und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements | 90 |
| Abb. 42 | Herausforderungen bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements..... | 91 |

Zusammenfassung empirischer Befunde

Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen (VgB) zeichnet sich durch eine große thematische Breite aus. Mit ihm haben im Jahr 2016 die Vertragspartner:innen – die 14 Universitäten und 16 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, die Landespersonalrätekonferenzen sowie das Wissenschaftsministerium – Vereinbarungen für Standards der Beschäftigungsbedingungen getroffen. Die Vereinbarungen zielen u. a. darauf ab, den Umgang mit Dauerbeschäftigungsverhältnissen in den Hochschulen auf eine transparente und systematische Grundlage zu stellen, Nachteile für Beschäftigte in Teilzeit zu verhindern, Mindeststandards für befristete Arbeitsverträge zu realisieren, zu gewährleisten, dass die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte Aufgaben mit Bezug zu Forschung und Lehre erhalten, die Bedingungen für die Lehrbeauftragten zu verbessern und das betriebliche Gesundheitsmanagement an allen Hochschulen zu etablieren.

Die getroffenen Regelungen betreffen sowohl das wissenschaftliche Personal – mit Ausnahme der Professor:innen – als auch das Personal in Technik und Verwaltung. Mit seinen thematischen Feldern hat der VgB laufende hochschul- und wissenschaftspolitische Diskussionen über die Beschäftigungsbedingungen aufgegriffen, wichtige Aspekte der Personalstruktur gebündelt, Ziele mit unterschiedlicher Reichweite und unterschiedlichem Detailgrad formuliert und damit eine Referenz für hochschulübergreifende Standards im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung geschaffen.

Die Evaluation ist der Frage gefolgt, inwieweit die Hochschulen die im VgB vereinbarten Beschäftigungsbedingungen für ihr Personal nach 4 Jahren erreicht haben. Die Ausgangssituation im Jahr 2016 war dadurch geprägt, dass ein Teil der Standards bereits von einigen Hochschulen erfüllt wurde (Personalplanungskonzepte, Befristungsrichtlinien, Gesundheitsmanagement u.a.m.) und dass einzelne Regelungen mit gesetzlichen Bestimmungen korrespondierten (Hochschulgesetz NRW, WissZeitVG). Aus diesem Grund hat die Evaluation keinen *status quo ante* als Bezugspunkt definiert, um den Umsetzungsstand des VgB zu messen. Ebenso wenig kann man davon ausgehen, dass sich in einem Feld unterschiedlicher Geschwindigkeiten und unterschiedlicher struktureller Bedingungen klar feststellen ließe, ob die beobachteten Entwicklungen primär durch den VgB verursacht sind. Die Evaluation zeichnet vielmehr nach, inwieweit die Diffusion der Beschäftigungsstandards in den Jahren 2016 bis 2020 fortgeschritten ist. Hierbei kann der VgB als Richtschnur und Impulsgeber für die Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals in Nordrhein-Westfalen verstanden werden.

Dauerbeschäftigung

Die Dauerbeschäftigung des Hochschulpersonals greift der VgB insbesondere als eine Frage der Personalplanung auf. Die Frage betrifft die Mitarbeiter:innen in Forschung und Lehre deutlich stärker als die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sowie die Universitäten stärker als die HAW. Gemäß VgB soll geprüft werden, inwiefern das befristete Personal Aufgaben übernimmt, die

auch dauerhaft wahrgenommen werden können. Grundlage für die Prüfung sollen Personalplanungs- bzw. Dauerstellenkonzepte sein. Sie liegen an 15 Hochschulen vor. Die HAW verfügten in einem größeren Umfang bereits vor 2016 über entsprechende Überlegungen. An 8 weiteren Hochschulen laufen vorbereitende Aktivitäten für Dauerstellenkonzepte. Bezogen auf das wissenschaftliche Personal lässt sich eine zunehmende Sensibilität für einen differenzierten Blick auf die Dauerbeschäftigung beobachten, die sowohl qualitative (z. B. Aufgaben und Personalentwicklung) als auch quantitative Aspekte (z. B. Finanzierung und Umfang) aufgreift.

Um einen Eindruck davon zu bekommen, ob sich die verstärkte Auseinandersetzung mit Fragen dauerhafter Aufgaben auch in der Personalstruktur widerspiegelt, kann der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden. Das Personal in Technik und Verwaltung ist an den Universitäten zu 86 % und an den HAW zu 80 % dauerbeschäftigt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an den HAW sind mit 38 % zu einem größeren Teil dauerhaft beschäftigt als an den Universitäten, an denen der Anteil 13 % beträgt (Werte für das Jahr 2020 – hier ist zu beachten, dass alle Finanzierungsquellen einschließlich Drittmittel zugrunde gelegt werden; betrachtet man nur das Personal, das über Haushaltsmittel finanziert wird, liegen die Werte höher). Im Vergleich zu 2015 lässt sich insgesamt eine leichte Zunahme der Dauerbeschäftigungsverhältnisse beobachten. Bei diesen Angaben ist zu beachten, dass die Gesamtheit der Personalgruppen zugrunde gelegt wird, einschließlich der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen.

Die Hochschulen sehen sich nur dann imstande, spürbare Veränderungen in der Personalstruktur zu realisieren, wenn die erforderlichen langfristigen Finanzierungsmöglichkeiten dafür geschaffen werden – wie es gegenwärtig im Kontext des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ geschieht.

Teilzeitbeschäftigung

Der VgB legt fest, dass Teilzeitbeschäftigungen mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen sollen. Zudem sollen Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten generell nicht benachteiligt werden; dies betrifft z. B. Fragen der Familienfreundlichkeit.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist ungefähr zur Hälfte teilzeitbeschäftigt. Von kleineren Abweichungen abgesehen gilt dies sowohl für die Universitäten und die HAW als auch relativ konstant für den Betrachtungszeitraum seit 2015. Die Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit machen 5 % (an den HAW) und weniger (an den Universitäten) aus. Die Hochschulen bestätigen, dass eine unterhälftige Beschäftigung des Hochschulpersonals sowohl in Forschung und Lehre als auch in Technik und Verwaltung die Ausnahme darstellen. Häufig führen die Beschäftigten familiäre Gründe an, wenn sie einen niedrigen Beschäftigungsumfang wünschen.

Die Vollzeitbeschäftigung hat beim Personal in Technik und Verwaltung einen höheren Stellenwert als im wissenschaftlichen Bereich. Der Anteil ist an den Universitäten allerdings rückläufig (seit 2015: von 72 % auf 64 %), die Teilzeitbeschäftigung nimmt entsprechend zu. An den HAW ist der

Vollzeit-Anteil mit knapp zwei Dritteln weitgehend konstant. Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit liegen auch im nichtwissenschaftlichen Bereich bei unter 5 %.

Fast alle Hochschulen machen auch den Teilzeit-Beschäftigten Angebote zur Vereinbarkeit und Familie und Beruf sowie zur Qualifizierung und Weiterbildung.

Befristete Arbeitsverträge

Der VgB legt fest, dass befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase eine Laufzeit von mindestens einem Jahr haben sollen. Für Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren, wird überdies eine Vertragslaufzeit von mindestens 3 Jahren angestrebt.

Die Evaluation hat ergeben, dass sich die Konditionen an den Universitäten erkennbar verbessert haben. Zehn Universitäten haben Befristungsrichtlinien eingeführt, davon drei seit Inkrafttreten des VgB. Stärker als die Richtlinien spiegeln die Vertragslaufzeiten die veränderten Bedingungen wider. Legt man die Arbeitsverträge an den Universitäten zugrunde, die in einem Kalenderjahr abgeschlossen werden und am Stichtag 01. Dezember dieses Jahres gültig sind, zeigt sich, dass die mittlere Vertragslaufzeit von 19,4 Monate (im Jahr 2016) auf 21,9 Monate (im Jahr 2019) gestiegen ist, mit einem leichten Rückgang im Folgejahr. Die Steigerung beruht insbesondere auf den Verträgen mit einer mindestens 3-jährigen Laufzeit, deren Anteil an den Universitäten von 16 % (2016) auf 25 % (2019 und 2020) angewachsen ist. Diese Entwicklung beruht v. a. auf den Erstverträgen, von denen 42 % mit einer Laufzeit von mindestens 3 Jahren abgeschlossen wurde. Betrachtet man die Teilgruppe der Postdocs, lässt sich eine überdurchschnittliche Steigerung der mittleren Vertragslaufzeit feststellen, die von 19,7 Monate (2016) auf zuletzt 22,6 Monate zugelegt hat. Der Anteil der mindestens 3-jährigen Arbeitsverträge liegt kaum überdurchschnittlich bei 27 %. Darüber hinaus muss festgehalten werden, dass ein nennenswerter Anteil der zum Stichtag 01.12. erfassten Arbeitsverträge, die im gleichen Jahr abgeschlossen wurden, eine unterjährige Laufzeit hat. An den Universitäten scheint sich ein Sockel von knapp über 20 % stabilisiert zu haben.

An den HAW lässt sich seit Inkrafttreten des VgB keine wesentliche Veränderung der Vertragslaufzeiten beobachten. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg der mittleren Laufzeit auf 20,1 Monate im Jahr 2017 hat sie sich bei 18,0 bis 18,5 Monate eingependelt. Auch an den HAW hat sich ein Sockel unterjähriger Laufzeiten verfestigt, der höher ausfällt als an den Universitäten. Befristungsrichtlinien oder vergleichbare Regelungen haben acht HAW erlassen, drei weitere beabsichtigen, sie einzuführen.

Tätigkeiten der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

Der VgB hat im Jahr 2016 nochmal den Fokus darauf gelegt, dass die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten erbringen. Dementsprechend sind Tätigkeiten ohne Bezug zu Forschung und Lehre unzulässig. Zudem unterscheiden sich die Tätigkeiten der WHK gemäß § 46 HG NRW von

den Aufgaben der hauptberuflich beschäftigten Wissenschaftler:innen. Die Hochschulen berichten, dass die Abgrenzungen überwiegend klar sind. Erfahrungswerte, schriftlich festgehaltene Standards und die Tätigkeitsbeschreibungen durch die Fachvorgesetzten bilden zumeist gute Orientierungshilfen. Eine effektive Überprüfung der Aufgaben, denen die Hilfskräfte tatsächlich nachgehen, ist allerdings praktisch kaum möglich.

Die Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zeigt (N = 3.771), dass 59 % von ihnen ausschließlich – ggf. mit kleinen Einschränkungen – im Sinne des VgB tätig sind. 19 % der Hilfskräfte tun dies überwiegend. Die übrigen 22 % der Hilfskräfte gehen überwiegend oder ausschließlich Aufgaben nach, die sie nicht zu Forschung und Lehre und der damit verbundenen Unterstützung zuordnen können.

Lehraufträge und Lehrbeauftragte

Bereits vor dem Inkrafttreten des VgB besaßen die meisten Hochschulen Regelungen zur Erteilung von Lehraufträgen. Es zeigt sich, dass die Hochschulen die Leitlinien des VgB größtenteils umsetzen. Zu ihnen gehören die Abgrenzung von den Aufgaben des hauptberuflichen Lehrpersonals, ein maximales Lehrdeputat in Höhe von i.d.R. 8 SWS je Lehrbeauftragte:n, die Vergütung von Prüfungstätigkeiten, der Zugang zur hochschuldidaktischen Fortbildung und die Möglichkeit zu einem Versicherungsschutz. Nur an einzelnen Hochschulen weicht die Praxis zur Erteilung von Lehraufträgen von den im VgB verankerten Regelungen ab. Nach Auskunft der Hochschulen erbringt das hauptberufliche Lehrpersonal auch weitgehend die Ausbildung in den – im VgB gesondert behandelten – Sprachen Englisch, Französisch und Spanisch.

Soweit Daten zu den Lehraufträgen vorliegen, lässt sich feststellen, dass die Lehrbeauftragten im Mittel 3 SWS je Semester erbringen. In der Fremdsprachenausbildung werden die Lehraufträge an den Universitäten zu 90 % und den an HAW zu fast 100 % für die Dauer eines Semesters erteilt. Der Stundenumfang je Lehrbeauftragten ist in der Fremdsprachenausbildung an den Universitäten leicht überdurchschnittlich.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der VgB stellt fest, dass das Gesundheitsmanagement dauerhaft zu den Aufgaben der Hochschulen gehört, und er sieht vor, dass es ausgebaut werden soll. Die Evaluation zeigt, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement seit 2016 an zahlreichen Hochschulen weiterentwickelt wurde und dass es an der übergroßen Mehrheit etabliert ist. Allerdings sind die Entwicklungsstände teils recht unterschiedlich, einzelne Hochschulen stehen noch relativ am Anfang.

Der aufgewendete Mittelumfang (Sachmittel) stieg von 300.000 Euro im Jahr 2015 auf 1 Mio. Euro im Jahr 2020 (Summen für alle Hochschulen). An zwei Dritteln der Hochschulen stehen 1 VZÄ oder weniger für das BGM zur Verfügung; bei einem Drittel liegt die Personalkapazität bei mehr als 1 VZÄ (bis zu über 2 VZÄ). Der VgB hat dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit der Hochschulleitungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zu steigern und die Verbindlichkeit für die Etablierung zu erhöhen. Eine Herausforderung der dauerhaften Implementierung liegt noch darin, das

BGM als ein Querschnittsthema weiter zu verankern und es in die hochschulischen Arbeitsprozesse einzubetten.

1. Einleitung

1.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen

Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen“ wurde im Jahr 2016 abgeschlossen. Damit haben sich die Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Hochschulleitungen, die Landespersonalrätekonferenzen sowie das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung – heute: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW NRW) – darauf verständigt, die Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal durch eine Reihe von Maßnahmen zu verbessern. Die Vereinbarungen beziehen sich auf

- das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase vor und nach der Promotion,
- auf das Personal in Verwaltung und Technik,
- auf die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte
- sowie auf die Lehrbeauftragten.

Übergreifende Vereinbarungen betreffen z. B. die Personalplanung und das betriebliche Gesundheitsmanagement.

1.2 Auftrag und Vorgehen der Evaluation

Die Umsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen (im Folgenden abgekürzt mit VgB) wird von einer Ständigen Kommission begleitet. Zudem legt Artikel 13 Abs. 2 des Vertrags fest, dass die Auswirkungen evaluiert werden sollen. Die Fragestellungen der Evaluation hat die Ständige Kommission formuliert, den Auftrag hat das MKW NRW erteilt. Gemäß Leistungsbeschreibung vom 01.04.2020 besteht das primäre Ziel darin zu untersuchen, „ob die mit dem Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal verbundenen Zielsetzungen erreicht werden“. Die übergeordneten Fragestellungen für die Evaluation lauten dementsprechend:

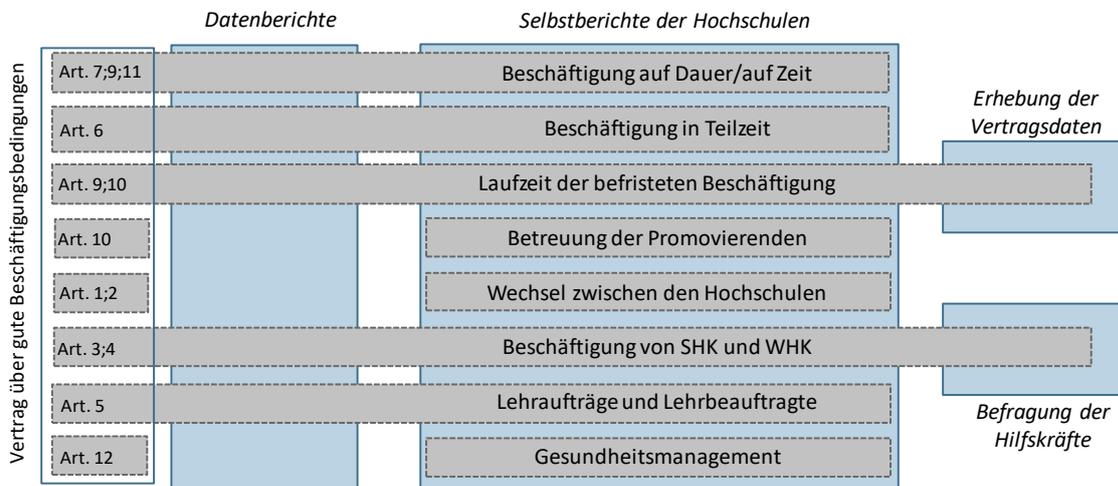
- „Wurden bessere Rahmenbedingungen für die befristet Beschäftigten an den Hochschulen geschaffen und wurden Maßnahmen ergriffen, um weniger befristete Beschäftigung zu erzielen?“
- „Wurde die Förderung der wissenschaftlichen Beschäftigten in der Qualifizierungsphase verbessert?“
- bezogen auf die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die Lehrbeauftragten: „Ist eine klare Abgrenzung der Beschäftigungskategorien vorgenommen worden?“
- Weitere Fragestellungen betreffen die Bedingungen und den Umfang der Teilzeitbeschäftigung, den Wechsel von einer Hochschule zu einer anderen sowie die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Evaluation ist der Leitfrage gefolgt, inwieweit die Hochschulen die Ziele und Maßnahmen des VgB erreicht, umgesetzt und als Standard der Beschäftigungsbedingungen seit dem Inkrafttreten im Jahr 2016 etabliert haben. Im Fokus stehen nicht die einzelnen Hochschulen, sondern vielmehr

die Standards im Hochschulland Nordrhein-Westfalen. Um die Evaluationsfragen zu beantworten, wurden in den Jahren 2020/21 die folgenden Untersuchungsschritte durchgeführt:

- *Pilotphase:* Der VgB umfasst eine große thematische Bandbreite. Um die Umsetzung der Vereinbarungen im stark ausdifferenzierten Hochschulland Nordrhein-Westfalen möglichst passgenau erfassen zu können, wurden die Erhebungsinstrumente in Kooperation mit der Universität zu Köln, der Ruhr-Universität Bochum, der Fachhochschule Dortmund sowie der Hochschule Niederrhein entwickelt. Die vier Hochschulen standen vor Beginn der Evaluation bereits fest.
- *Selbstberichte der Hochschulen:* Die Hochschulen haben einen umfassenden Fragebogen zu den Regelungsgegenständen des VgB beantwortet (Online-Erhebung, vgl. Anhang 2.1). Ergänzend dazu haben sie interne Dokumente (Richtlinien, Konzepte etc.) zur Verfügung gestellt, die in die Analysen eingeflossen sind. Die Themen waren:
 - Dauerbeschäftigung,
 - Beschäftigung in Teilzeit (einschl. Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes),
 - Wechsel der Hochschule,
 - Befristung und Qualifizierung (einschl. Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge, Finanzierungsinstrumente Betreuungsvereinbarungen),
 - Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften,
 - Lehraufträge und Lehrbeauftragte,
 - betriebliches Gesundheitsmanagement.
- *Datenberichte:* Ergänzend zu den Selbstberichten haben die Hochschulen Personaldaten der Jahre 2015 bis 2020 zu Art, Umfang und Finanzierung der Beschäftigung in Wissenschaft, Technik und Verwaltung, zu den Wissenschaftlichen Hilfskräften, zur Nutzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie zu den Lehraufträgen zusammengestellt. Zur Unterstützung der Hochschulen hat IT.NRW die verfügbaren Daten der amtlichen Hochschulpersonalstatistik vorab aufbereitet.
- *Vertragsdaten:* Die beteiligten Hochschulen haben Daten den zu befristeten Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen aus den Jahren 2015 bis 2020 erhoben und zur Verfügung gestellt. Jede Hochschule hat eine Auswertung der eigenen Vertragsdaten in einheitlicher Form erhalten. Sowohl beim Datenbericht als auch bei den Vertragsdaten wurden die Belange des Datenschutzes beachtet.
- *Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte:* Die Hilfskräfte der beteiligten Universitäten und HAW haben in einer anonymen Online-Erhebung Fragen zu ihren Tätigkeiten an den Hochschulen beantwortet (zum Fragebogen vgl. Anhang 4.1).
- *Einschätzungen der Personalräte:* Auf der Grundlage der Selbst- und Datenberichte sowie der ausgewerteten Vertragsdaten haben die Personalräte des wissenschaftlichen Personals sowie der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung den Umsetzungsstand des VgB an der jeweiligen Hochschule beschrieben und kommentiert (ebenfalls als Online-Befragung; vgl. Anhang 3.1).

- *Vertiefungsgespräche:* Um Nachfragen zum Stand der Umsetzung erörtern zu können, wurden abschließend einige Gruppengespräche mit Vertreter:innen der Hochschulen geführt. Im Fokus standen vier Themen: die Herausforderungen für eine Stärkung der Dauerbeschäftigung, die Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge, die Tätigkeitsbereiche der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die weitere Etablierung des Gesundheitsmanagements.



Themen und Erhebungsinstrumente der Evaluation

Die Untersuchungen wurden an den 14 Universitäten und 16 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Die Erhebungen umfassten alle zentralen Einrichtungen und Fächergruppen mit Ausnahme der Humanmedizin und der Universitätskliniken.

Die Zielstellungen, Untersuchungsschritte, Erhebungsinstrumente und Ergebnisse wurden mit der Ständigen Kommission an den folgenden Terminen abgestimmt:

- 26.08.2020 – Kickoff: Zielstellungen, Evaluationsprozess und methodisches Vorgehen
- 20.11.2020 – zum Abschluss der Pilotphase: Erhebungsinstrumente und -prozess (Templates für den Datenbericht; Fragebogen für den Selbstbericht; Fragebogen für die SHK/WHK)
- 22.04.2021 – Zwischenbericht: Stand der Erhebungen, Ergebnisse der SHK/WHK-Befragung, Design der Vertragsdatenanalyse, Konzeption des Abschlussberichts
- 16.11.2021 – Abschluss: Diskussion des Evaluationsberichts (Entwurfssfassung)

1.3 Aufbau des Evaluationsberichts

Die Kapitel des Evaluationsberichts folgen thematisch dem Aufbau des Selbstberichts. Jedes Kapitel erläutert die jeweils relevanten Vereinbarungen des VgB, beschreibt auf der Grundlage der Selbstberichte und der zur Verfügung gestellten Dokumente der Hochschulen die Umsetzung des VgB vor Ort, ergänzt die qualitativen Ergebnisse um quantitative Befunde aus den entsprechenden Erhebungen, stellt die Einschätzungen der Personalräte dar und fasst die Ergebnisse in einem Zwischenfazit zusammen:

- Der Schwerpunkt von *Kapitel 2* liegt bei den Themen der Beschäftigung auf Dauer und in Teilzeit. Das Kapitel stellt die Maßnahmen und Regelungen der Hochschulen zum Umgang mit Dauerbeschäftigungsverhältnissen vor (einschließlich Dauerstellenkonzepte) und erläutert den Umsetzungsstand weiterer Ansätze der Personalplanung. Die Personalplanung betrifft auch die Beschäftigten in Teilzeit, deren Bedingungen ebenfalls beschrieben werden. Die Ausführungen zur Dauerbeschäftigung und zur Beschäftigung in Teilzeit werden durch Ergebnisse aus den Datenberichten ergänzt. Darüber hinaus dokumentiert das Kapitel die Nutzung der Befristungsmöglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Abschließend beschreibt es die Bedingungen für die Tarifbeschäftigten, die die Hochschule innerhalb des Landes wechseln (Anerkennung von Beschäftigungszeiten, Probezeit).
- *Kapitel 3* behandelt die Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierung. Dazu gehören die erhobenen Vertragsdaten, die für die Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften getrennt ausgewertet werden. Zudem werden die Selbstauskünfte der Hochschulen zu den Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge sowie zu den Betreuungsvereinbarungen dargestellt; hierbei wird auch auf die verfügbaren Dokumente der Hochschulen Bezug genommen. Die Gesamtdauer der Beschäftigung an den Hochschulen (Datenbericht) und die Finanzierungsinstrumente zur Kompensation von Beschäftigungsrisiken sind die weiteren Themen des Kapitels.
- In *Kapitel 4* werden die Ergebnisse aus der Befragung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte vorgestellt. Ihnen vorangestellt sind die Auskünfte der Hochschulen zu den Beschäftigungsbedingungen der Hilfskräfte (einschließlich Richtlinien) sowie zur Abgrenzung der zulässigen Tätigkeitsbereiche. Die Befragungsergebnisse werden durch eine Gegenüberstellung der Personalzahlen WHK/wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (Datenbericht) ergänzt.
- Die Lehrbeauftragten und die Lehraufträge sind das Thema von *Kapitel 5*. Der Schwerpunkt liegt bei den Selbstauskünften der Hochschulen zur Umsetzung der Leitlinien, die im VgB formuliert sind. Zudem wird die Zahl der Lehrbeauftragten dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gegenübergestellt (Datenbericht, ergänzt durch Hochschulpersonalstatistik). Die Situation in der Sprachenausbildung, in der der Bedarf an Lehrkräften vergleichsweise hoch ist (Anglistik, Amerikanistik, Romanistik), wird gesondert betrachtet.
- *Kapitel 6* befasst sich abschließend mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Es beschreibt u. a. die Wege und den Stand der Etablierung, die Ausstattung, die Handlungsfelder und die weiteren Herausforderungen des Gesundheitsmanagements.

Die Anhänge zum Evaluationsbericht sind in einem separaten Dokument enthalten. Es hat die folgenden Bestandteile:

- *Anhang 1* – „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“
- *Anhang 2* – Selbstbericht: Fragebogen; ausgewählte Ergebnisse zu den einzelnen Kapiteln; offene Antworten zu den Themenbereichen „Dauerbeschäftigung“ und „Vertragslaufzeiten“
- *Anhang 3* – Befragung der Personalräte: Fragebogen; Antworten zu den Themenbereichen „Dauerbeschäftigung“, „Vertragslaufzeiten“ und „Betreuung der Promovierenden“
- *Anhang 4* – Befragung der Hilfskräfte: Fragebogen; Ergebnisse ergänzend zu Kapitel 4
- *Anhang 5* – Datenbericht: Erläuterungen zur Datenerhebung; Ergebnisse zu den einzelnen Kapiteln
- *Anhang 6* – Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge: Konzeption der Erhebung; Templates der Auswertungen für die einzelnen Hochschulen; Vergleichsrechnung zu den unterjährigen Laufzeiten

2. Modalitäten der Beschäftigung: auf Dauer, in Teilzeit, Wechsel der Hochschule

2.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen

Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen setzt bei den zeitlichen Modalitäten der Beschäftigung an: auf Dauer/auf Zeit und Vollzeit/Teilzeit. Neben dem befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Kapitel 3) will der VgB die Bedingungen der Dauerbeschäftigung, die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in Teilzeit sowie den Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen in NRW verbessern. Dazu sieht der Vertrag Folgendes vor:

- In Bezug auf die Dauerbeschäftigung sollen die Hochschulen anhand eines Personalplanungskonzepts prüfen und entscheiden, ob der jeweiligen Beschäftigungsposition eine Aufgabe zugeordnet ist, die insbesondere auch angesichts ihrer Finanzierung dauerhaft oder zeitlich befristet wahrgenommen wird (Art. 7 Abs. 3). Zudem sind die Hochschulen im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gehalten, befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der jeweiligen Hochschule grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen (Art. 7 Abs. 4).
- Mit Blick auf den Umgang mit dem Thema „Teilzeitbeschäftigung“ wird in Art. 6 des VgB erstmals festgelegt, dass eine Beschäftigung in Teilzeit durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein muss und dann nur in dem notwendigen Mindestumfang erfolgen soll, d. h. in Höhe von mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit. Bei Promovierenden, die in Teilzeit beschäftigt werden, soll sich der Umfang am Leitbild der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) orientieren (Abs. 1). Zweitens sollen Beschäftigte mit Wunsch auf Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht Sachgründe dem entgegenstehen (Abs. 2). Drittens soll die Personalplanung mit familienfreundlichen Aspekten verknüpft werden, sodass in Teilzeit Beschäftigte keine Benachteiligung erfahren.
- Nach Art. 9 VgB sollen befristete Teilzeitbeschäftigungen vorrangig nach dem WissZeitVG erfolgen anstatt dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen sowohl des wissenschaftlichen Personals als auch der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, die nach dem TzBfG vorgenommen werden, sollen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat erfolgen (Art. 9 und 11).
- Bei einem Wechsel von einer Hochschule zu einer anderen rechnet die einstellende Hochschule die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese an der einstellenden Hochschule zurückgelegt. Die Hochschulen verpflichten sich überdies zu ermöglichen, erreichte Bewährungsaufstiege mitzunehmen (Art. 1). In diesem Zusammenhang sind die Hochschulen auch gehalten, Lösungen für den Umgang mit der Probezeit zu finden, um bei einem Hochschulwechsel (oder in ein Ministerium) die Wechselrisiken für die betroffenen Beschäftigten zu verringern (Art. 2).

2.2 Dauerbeschäftigung

Die Auswertung der erhobenen Daten zeigt, dass die Hochschulen in NRW die Förderung der Dauerbeschäftigung grundsätzlich als Aufgabe für ihre Organisation erkannt haben und aktiv, das heißt mit Maßnahmen und Regelungen, darauf reagieren. Der Umgang mit dem Thema ist an den Hochschulen mit einer Anzahl von differenzierten Maßnahmen unterlegt und in unterschiedlich komplexe Verfahren eingebettet.

2.2.1 Maßnahmen und Regelungen zur Förderung der Dauerbeschäftigung

Die Förderung der Dauerbeschäftigung bzw. die Schaffung von Dauerbeschäftigungsverhältnissen kann verschiedenen hochschulstrategischen Kontexten zugeordnet werden. Sie haben eine unterschiedliche Relevanz (vgl. Anhang 2.2.2, Seite 36). So gaben die Hochschulen mit 87 % am häufigsten an, dass das Thema „Dauerstellen“ ein Thema der Budgetplanung sei. Mit einer Ausnahme traf dies durchgängig auf alle HAW/FH zu; auf die 14 Universitäten bezogen war dies zu knapp 80 % der Fall. Jeweils gut drei Viertel aller Hochschulen stellten das Thema „Dauerstellen“ in die hochschulstrategischen Kontexte „Qualität in Studium und Lehre“ und „Personalentwicklung“. Auffällig ist hier, dass für die Universitäten die Themen „Personalentwicklung“ (92 %) und „Verbesserung der Qualität in Studium und Lehre“ (fast 86 %) die wichtigsten darstellten. In einem Fall wurde dabei Bezug auf die Bestrebungen auf europäischer Ebene genommen, gute Beschäftigungsbedingungen zu standardisieren bzw. einen einheitlichen europäischen Rahmen zu schaffen (HRS4R und OTM-R). Eine vergleichsweise geringe Rolle als hochschulstrategischer Kontext spielte das Leitbild der Hochschule (30 %). Weitere Kontexte des Themas „Dauerstelle“, die von den Hochschulen mehrfach genannt wurden, waren der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre“ und Gleichstellung/Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.

Mit Blick auf die Personalgruppen wird das Thema „Schaffung von Dauerstellen“ von fast allen Hochschulen für das gesamte wissenschaftliche Personal und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben adressiert, bei etwas mehr als zwei Dritteln der Hochschulen ist auch das Personal in Technik und Verwaltung mitgemeint. Mit Blick auf die hochschulischen Tätigkeitsbereiche gaben beinahe alle Hochschulen an, die Dauerbeschäftigung in der Lehre ausbauen zu wollen, 60 % der Hochschulen wollen sie mit Blick auf die Forschung ausdehnen (wobei der Anteil der HAW bei dieser Angabe niedriger ist), ein kleinerer Teil (gut ein Drittel) in Technik und Verwaltung. Ein weiteres Tätigkeitsfeld an der Schnittstelle von Wissenschaft und Verwaltung, wo unbefristete Stellen angesiedelt sein sollen, ist das Wissenschaftsmanagement. Dauerstellen dienen an fast allen Hochschulen dem Ziel, die Personalentwicklung und -bindung zu verbessern. 80 % der Hochschulen wollen durch die Erhöhung der Dauerstellen die entsprechenden Aufgabenbereiche konsolidieren, 70 % wollen den Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse systematisch senken.

In welchem Kontext entwickeln die Hochschulen ihre konzeptionellen Überlegungen zur Förderung von Dauerstellen und welche Bedeutung messen sie dem VgB dabei zu? Die Frage ist von sechs Hochschulen dahingehend beantwortet worden, dass der VgB zwar zu einer größeren Aufmerk-

samkeit für das Thema geführt, aber nicht ursächlich gewirkt hat. Vielmehr habe er als Orientierungsrahmen oder Impuls gedient. Weitere Hochschulen sehen den VgB als nützliche Orientierung für die Entwicklung von QSL-Maßnahmen oder Befristungsleitlinien. Eine Hochschule sagt über sich aus, dass die Bedeutung des VgB aufgrund eines ohnehin geringen Anteils an befristeten Stellen, der sich aus einer großen Anzahl lehrintensiver Fächer ergebe, begrenzt ist.

2.2.2 Dauerstellenkonzepte

Die Finanzierung von Stellen, darunter auch die Finanzierung von Dauerstellen steht im engen Zusammenhang mit Budgetplanung, die von einem Großteil der Hochschulen genannt wurde. Genau die Hälfte der Hochschulen in NRW verfügt vor diesem Hintergrund über ein oder mehrere (weil dezentral angesiedelt) Dauerstellenkonzepte. Dabei ist „Dauerstellenkonzept“ kein feststehender Begriff, der ein definiertes Set von Maßnahmen und Regelungen oder einen vorgeschriebenen Verbindlichkeitsgrad meint. Vielmehr ist die Förderung von Dauerstellen eingebunden in unterschiedlich komplexe Maßnahmenbündel, die im Rahmen der hochschulischen Personalentwicklung verzahnt sein können.

Bei einem knappen Viertel davon existierte das Dauerstellenkonzept bereits vor Verabschiedung des VgB für die gesamte Hochschule oder Teilbereiche der Hochschule (5 HAW, 2 Universitäten). Bei gut einem weiteren Viertel sind Dauerstellenkonzepte nach 2016 entstanden (5 Universitäten, 3 HAW). Ein knappes weiteres Viertel der Hochschulen gab an, dass sich ein Dauerstellenkonzept in Vorbereitung befinde (6 Universitäten, 2 HAW); bei einer Universität und sieben HAW ist ein solches nicht geplant.

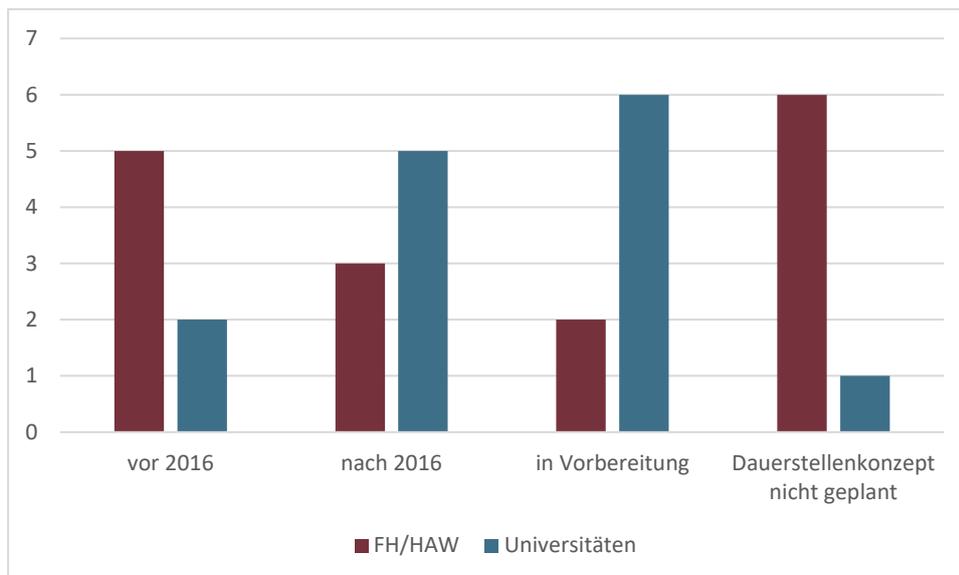


Abb. 1 Verbreitung von Personalplanungs- und Dauerstellenkonzepten

Bei den 15 Hochschulen, die über ein Dauerstellenkonzept verfügen, ist es an 11 Hochschulen zentral (5 Universitäten, 6 HAW), an vier Hochschulen (2 Universitäten, 2 HAW) dezentral angesiedelt. Bei den zentral angesiedelten Konzepten kann es dezentrale Ergänzungen geben bzw. dienen die

zentralen Konzepte als Rahmen, die fakultätsspezifisch angepasst werden können. Bei den Hochschulen, die in Zukunft ein Dauerstellenkonzept anstreben, soll es mehrheitlich (2 Universitäten und 3 HAW) zentral angesiedelt sein, drei Universitäten haben sich für eine dezentrale Lösung entschieden.

2.2.3 Weitere Maßnahmen und Regelungen zur Förderung von Dauerstellen

Die Schaffung von Dauerstellen erfolgt an einer Anzahl von Hochschulen, unter denen sich eher HAW befinden, weiterhin auch ohne explizit so genanntes Konzept. Sie werden vielmehr anlassbezogen (z. B. bei der Einrichtung einer neuen Organisationseinheit) oder im Rahmen der hochschulischen Entscheidungswege, z. B. werden einzelne Stellen durch Rektoratsbeschluss geschaffen bzw. entfristet. Dabei werden häufig bedarfsabhängige (Einzelfall)Entscheidungen durch die Hochschulleitung getroffen, wenn Dauerstellen geschaffen werden bzw. umgewidmet werden, wobei das Verfahren teilweise so etabliert ist, dass Anträge der Dekane/Verwaltungsleitungen gestellt werden oder diese Entscheidungen durch vorherige Anmeldung/Mitteilung getroffen werden. Eine andere Hochschule setzt ein kriteriengeleitetes Personalzuteilungsmodell (bedarfs- und leistungsorientiert) um.

Einige Hochschulen weisen darauf hin, dass ein wichtiger Bestandteil der Personalplanung die Personalentwicklung ist. Einerseits ist damit die Reflexion und Ebnung von Karrierewegen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen verbunden (z. B. differenziert nach Lebensalter, Geschlecht, oder Familiensituation). Andererseits ist damit die Wahrnehmung von Führungsverantwortung auf Seiten der Betreuer:innen bzw. der Professor:innen gemeint. Zentrale Instrumente in diesem Zusammenhang sind Jahresgespräche für Mitarbeiter:innen und individuelle Entwicklungsgespräche auf der einen Seite, Führungskräfte trainings u. ä. auf der anderen Seite, damit Professor:innen auf ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter:innen vorbereitet sind.

Die Veröffentlichung und Bekanntmachung aller hochschulinternen Maßnahmen zur Schaffung von Dauerstellen erfolgen über die an Hochschulen üblichen Kanäle: im Amtsblatt oder durch die Kommunikation durch zentrale Stellen (Personalrat, Personalabteilung etc.).

Ein Anlass, Dauerstellen zu schaffen, ist nach Auskunft fast aller Hochschulen der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre“ (ZSL). Damit ist die Erwartung verbunden, dass die Verstetigung von Stellen erreicht werden kann bzw. aufgrund der langfristig gesicherten Finanzierung eine deutlich verbesserte Planbarkeit erzielt worden ist. Insbesondere sind Zielzahlen vereinbart worden, die auf einen abgesenkten Befristungsanteil hinauslaufen.¹ Konkret erklären einzelne Hochschulen im Rahmen des Selbstberichts, dass sie den ZSL nutzen, zusätzliche unbefristete Stellen einzurichten oder Besetzungen vorzuziehen.

¹ Die Zielzahlen beziehen sich primär auf das Personal mit Aufgaben in der Lehre; im Unterschied dazu wird in diesem Kapitel auch Drittmittelpersonal berücksichtigt. Außerhalb des ZSL haben die Hochschulen vereinzelt quantitative Zielgrößen zur Schaffung von Dauerstellen vereinbart. Die Motivation besteht darin, für mehr Transparenz, Einheitlichkeit und Planungssicherheit zu sorgen.

2.2.4 Zur Umsetzung der Bestimmungen des VgB

Der VgB fordert, dass die Hochschulen im Rahmen von Personalplanungskonzepten ermöglichen, Beschäftigungspositionen dahingehend zu prüfen, ob eine Aufgabe dauerhaft ist (Art. 7 Abs. 3) und entsprechend mit einer Dauerstelle versehen werden könnte. Explizit wird diese Prüfung von drei Universitäten und eine Fachhochschule (jährlich) vorgenommen. Einzelne Hochschulen wollen eine solche Prüfung im Rahmen ihrer Budgetgespräche verankern bzw. dieses zum Gegenstand ihrer zukünftig zu entwickelnden Dauerstellenkonzepte machen.

Der VgB sieht ebenfalls vor, dass die Hochschulen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der jeweiligen Hochschule grundsätzlich bevorzugt berücksichtigen sollen (Art. 7 Abs. 4). Auf diesen Passus des VgB nehmen zwei Universitäten im Rahmen ihrer Dauerstellenkonzepte explizit Bezug. An einer weiteren Hochschule wird auf Grundlage eines Quotienten der befristeten und unbefristeten Stellenzuweisungen ein Ranking für den Anspruch auf Entfristung ermittelt.

2.2.5 Entwicklungen in der Personalstruktur

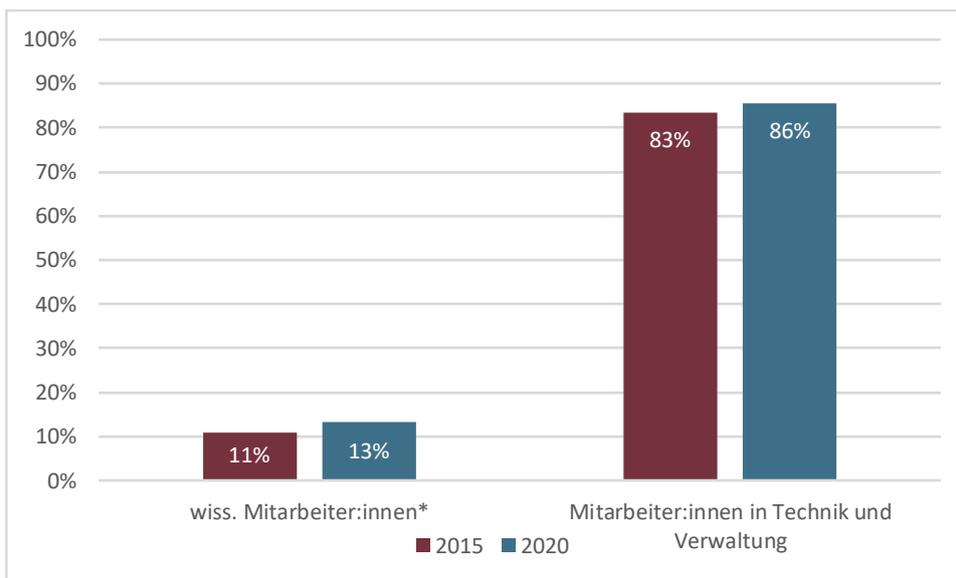
Auch wenn der VgB keine Vereinbarung trifft, die eine Zunahme der Dauerbeschäftigung an den Hochschulen anstrebt, ist es hilfreich, die quantitativen Veränderungen seit Inkrafttreten nachzuvollziehen. Anhand des Datenberichts kann zunächst festgestellt werden, dass der Anteil der Stellen auf Dauer im Vergleich zu denen, die zeitlich befristet sind, an den HAW deutlich höher liegt als an Universitäten.² An den Universitäten ist in der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen landesweit der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse zwischen 2015 und 2020 von 11 % auf 13 % gestiegen. Dabei ist – wie auch bei den anderen hier genannten Werten – zu beachten, dass alle Finanzierungsquellen einschließlich Drittmittel zugrunde gelegt werden. Betrachtet man nur das Personal, das über Haushaltsmittel finanziert wird, liegen die Werte höher.³

Der Anteil der Dauerbeschäftigten liegt an zwei Universitäten, die über ein Dauerstellen- bzw. Personalplanungskonzept verfügen, deutlich höher als die entsprechenden Werte an den übrigen Universitäten. Auch gibt es eine Universität, deren Dauerstellenkonzept erst in Vorbereitung ist, die einen hohen Anteil an Dauerstellen hat.

Bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an den Universitäten ist das Verhältnis zwischen unbefristeten und befristeten Mitarbeiter:innen mit einem Dauerbeschäftigungsanteil, der zwischen 2015 und 2020 von 83 % auf 86 % gestiegen ist, nahezu umgekehrt (vgl. Abb. 3).

² Die nachfolgend dargestellten Zahlen beziehen sich auf die Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Zu den Personaldaten in diesem Abschnitt vgl. Anhang 5.2.2, Seite 144-159.

³ Angaben zu den Finanzierungsquellen der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sind nicht möglich, weil die Zeitreihen der entsprechenden Daten aus einigen Universitäten lückenhaft sind. Dass der Anteil der haushaltsfinanzierten Beschäftigten auf Dauer über den genannten Werten liegt, resultiert allein schon aus dem Umstand, dass annähernd 100 % der über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befristet beschäftigt ist. Da nur sehr wenige Dauerbeschäftigte aus Drittmitteln finanziert werden, müssen die Anteile bei den anderen Finanzierungsquellen entsprechend höher liegen.

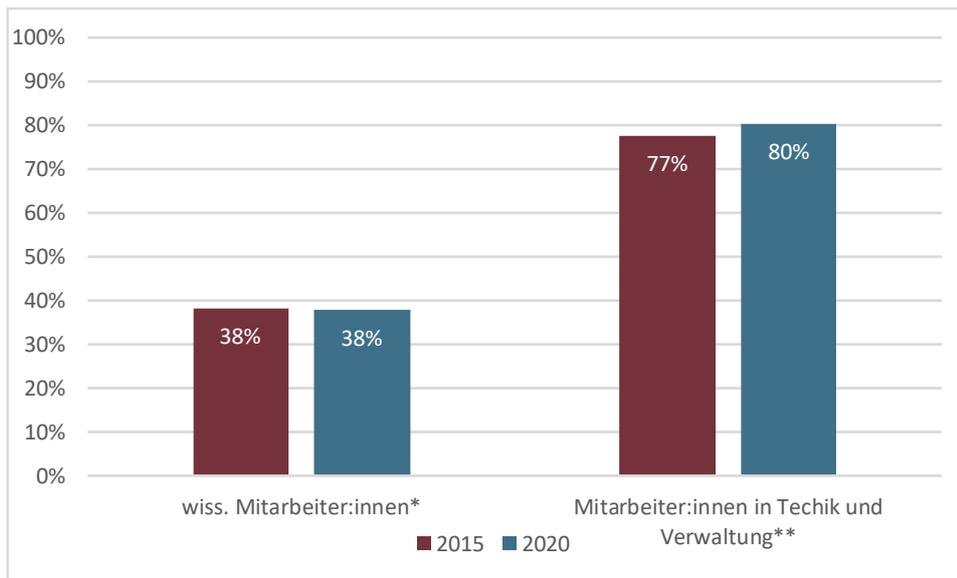


* RWTH Aachen: Daten von 2019, Universität Duisburg-Essen: wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und LfBA.

Abb. 2 Beschäftigte auf Dauer an Universitäten 2015 und 2020 (alle Finanzierungsquellen)

Mit Blick auf die Promovierten ist der Anteil der Personen mit Dauerstellen an den Universitäten in den Jahren 2018 bis 2020 ungefähr doppelt so hoch wie der Anteil bei denjenigen Personen, die nicht promoviert sind. Mit Blick auf die Verteilung der dauerbeschäftigten Mitarbeiter:innen auf die Fachbereiche sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fachbereichen festzustellen. Die Verteilung der Dauerstellen an Universitäten und HAW auf Männer und Frauen entspricht dem Geschlechterverhältnis insgesamt (ca. 60 % Männern und 40 % Frauen).

Bei den HAW ist der Anteil dauerbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen zwischen 2015 und 2020 mit 38 % ungefähr gleichgeblieben. Dabei haben in einigen Fällen HAW ohne Dauerstellenkonzept mindestens genauso hohe Anteile an Dauerstellen, teilweise sogar höhere als diejenigen Hochschulen mit einem solchen. In der Personalgruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an den HAW sieht das Verhältnis zwischen dauerbeschäftigten und befristeten Mitarbeiter:innen deutlich anders aus: Er liegt über alle HAW deutlich höher als in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und ist zwischen 2015 und 2020 von 77 % auf 80 % gestiegen (vgl. Abb. 3).



* keine vollständigen Zahlen von Bochum hfg und FH Münster, FH Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal und Ruhr West: wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und LfBA.

** keine vollständigen Zahlen von Bochum hfg, FH Düsseldorf, Hamm-Lippstadt, Münster, TH OWL, Rhein-Waal und Südwestfalen.

Abb. 3 Beschäftigte auf Dauer an den HAW 2015 und 2020 (alle Finanzierungsquellen)

Der Dauerbeschäftigungsanteil ist beim haushaltsfinanzierten Personal erwartungsgemäß höher als bei den anderen Finanzierungsquellen. An den Universitäten ist er zwischen 2015 und 2020 von 21 % auf 24 % gestiegen. Bei den mit Drittmittelfinanzierten bleibt im gleichen Zeitraum der Anteil der Unbefristeten im niedrigen einstelligen Bereich. Bei den Dauerbeschäftigten, die aus HSP-Mitteln finanziert werden, stieg der Anteil von 3 % auf 11 %. Bei den HAW liegt der Anteil der Unbefristeten, die aus Grundmitteln finanziert werden, zwischen 2015 und 2020 bei knapp 80 %. Bei den mit Drittmittelfinanzierten hat der Anteil der Unbefristeten im gleichen Zeitraum leicht zugenommen (von 4 % auf 7 %).

2.2.6 Fortschritte und Hemmnisse aus Sicht der Hochschulen

Mehrere Hochschulen sagen, dass die interne Reflexion über das Thema „Dauerstellen“ zu einer Schärfung der verschiedenen hochschulischen Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder geführt hat, insbesondere mit Blick darauf, was eine „Daueraufgabe“ ist. Diese Reflexion sei auch für die Fakultäten wichtig gewesen, die eine höhere interne Transparenz über ihre eigenen Bedarfe erzielt hätten. Dieser Reflexionsgewinn sei auch in die Ausgestaltung der Maßnahmen und Regelungen zur Schaffung von Dauerstellen eingeflossen.

Besondere Herausforderungen in der Schaffung von Dauerstellen sehen die Hochschulen ganz vorwiegend in den fehlenden finanziellen Möglichkeiten. Eine Universität ergänzt in diesem Zusammenhang an, dass ein fachlicher und finanzieller Gestaltungsspielraum nötig sei, um den fachspezifischen Unterschieden bei der Gestaltung der Qualifizierungsaufgaben vor und nach der

Promotion kontinuierlich gerecht werden zu können. Eine andere Hochschule macht darauf aufmerksam, dass die Entwicklung von Dauerstellenkonzepten bzw. ihre Finanzierung zu großen Konflikten in der Abstimmung der hochschulischen Gremien führt. Ein weiterer Grund, der Entfristungen schwierig macht, besteht darin, langfristige Prognosen zum Personalbedarf machen zu können. Eine Hochschule weist jedoch darauf hin, dass eine wettbewerbsfähige Rekrutierung im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich Dauerstellen voraussetzt. Eine Universität gab an, dass entfristete Stellen durch den kontinuierlichen Stufenaufstieg teurer seien und höhere Ansprüche an Infrastruktur (Räume und Arbeitsplätze) stellten. Weitere Herausforderungen sehen die Hochschulen in der Finanzierungslogik von Drittmittelprogrammen. So werden z. B. unbefristete Beschäftigte, die aus Drittmittel finanziert werden, dem „Stammpersonal“ zugeordnet, wodurch Abrechnungsprobleme mit Projektträgern entstehen. So sehen die Hochschulen Dauerstellen als notwendig und schwierig zugleich an: Fehlende Dauerstellen behindern die Konsolidierung von Aufgaben und den internen Wissensaufbau in der Hochschule, langfristig sind sie kostenintensiver als befristete Arbeitsverhältnisse.

Übergeordnet sehen die Hochschulen, insbesondere die Universitäten, das Thema „Dauerstellen“ in Zusammenhang von Personalentwicklung und Führungsverantwortung. Diejenigen Hochschulen, die die Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung und Führungsverantwortung vorantreiben, gehen davon aus, dass ein höheres Maß an Reflexion über die Beschäftigungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter:innen erreicht wird. Hochschulen wären demnach sowohl in der Verantwortung ihren Mitarbeiter:innen gegenüber als auch hätten sie Gestaltungsspielraum, die benötigte Stellen zu schaffen und mit entsprechenden Personen zu besetzen.

2.3 Personalplanung

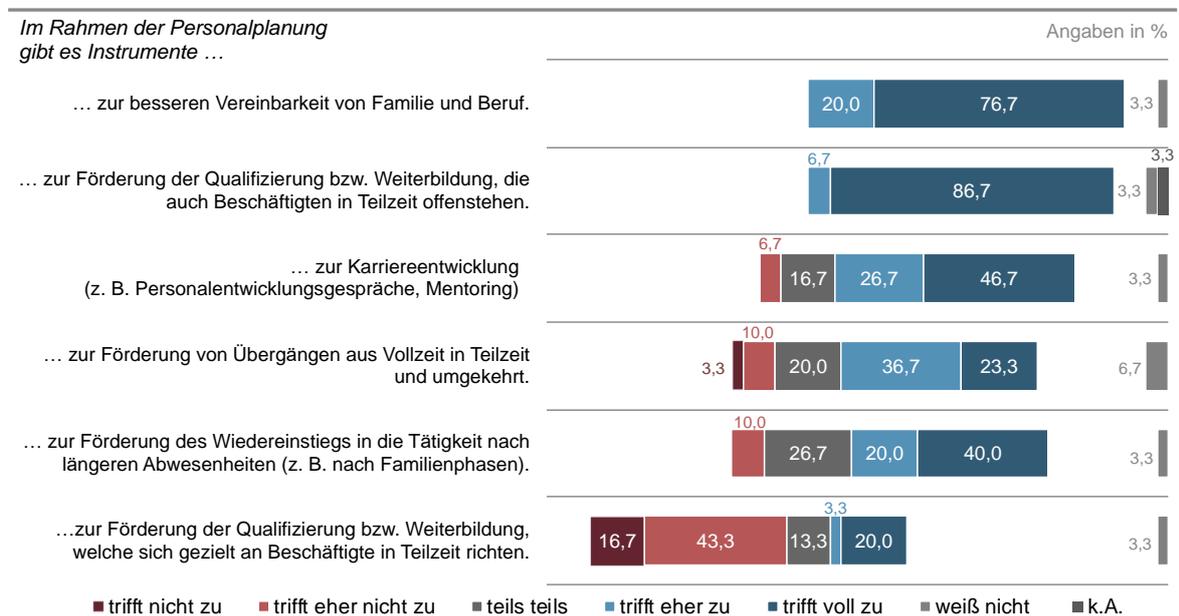
2.3.1 Leitlinien

Konzeptuelle Überlegungen zur Dauerbeschäftigung können auch im Rahmen der Personalplanung vorgenommen werden, die weitere Aspekte enthält. So haben mindestens vier Universitäten ihre Leitlinien, Grundsätze und Maßnahmen zur Personalentwicklung, der Förderung von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase und der Gleichstellung verzahnt und zu einem „Gesamtpaket“ geschnürt. Drei dieser Universitäten verfügen über ein Dauerstellenkonzept, bei der vierten befindet es sich in Vorbereitung. Diese Gesamtpakete lassen Spielräume für die Ausgestaltung der jeweiligen Bedarfe. Eine Universität verzichtet beispielsweise auf sachgrundlose Befristungen und befördert so Dauerstellen bereits durch die Einstellung. Daneben gibt es (darunter mehrheitlich) Universitäten, die sich um die Ebnung von möglichen Karrierewegen von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase kümmern, zu denen auch das (ggf. unbefristete) Wissenschaftsmanagement gehört oder Beratungsangebote, um eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anzustreben. Weitere Hochschulen (darunter 2 Universitäten und 2 HAW) verzahnen dezentrale und zentrale Zuständigkeiten und Konzepte in der Förderung von Dauerstellen. Dies geschieht im Rahmen der internen Planungs- und Zielvereinbarungen, mit Leitfäden für die de-

zentralen Organisationseinheiten oder mit Tools für eine mittelfristige Mittelplanung mit langfristige angelegten, unbefristeten Personalmitteln. Teilweise werden solche Planungen flankiert durch qualitative Instrumente wie Personalentwicklungsgespräche. Weitere Hochschulen setzen ein primär dezentrales Mittelverteilungsmodell bei der Schaffung von Dauerstellen um. Sie argumentieren, dass die Fachbereiche bzw. Fakultäten die fachliche und planerische Kompetenz bei der Bedarfsermittlung besitzen, die im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Budgetverhandlungen mit der Hochschulleitung abgestimmt wird.

2.3.2 Konzepte, Maßnahmen

Art. 6 Abs. 3 regelt, dass die Hochschule im Rahmen der Personalplanung familienfreundliche Aspekte so berücksichtigt, dass Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren. Hierfür sollen von den Hochschulen u. a. Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrer:innen aus Familienphasen erarbeitet werden. Laut den Angaben der Hochschulen wurde dieses Thema mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Hochschulen mit aufgenommen; fast alle gaben an, im Rahmen der Personalplanung Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf implementiert zu haben (vgl. Abb. 4).



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 4 Instrumente der Personalplanung mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte

Diese Instrumente decken ein breites Spektrum ab und reichen von Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (wie Telearbeit, Gleitzeit oder Regelungen für die Arbeit im Homeoffice) über Workshops, Coachings oder Beratungsangebote bis hin zu Unterstützungsleistungen seitens der Hochschule, wie z. B. die Bereitstellung von Eltern-Kind-Arbeitsräumen, die Vermittlung von Kitaplätzen oder die Kinderbetreuung in der hochschuleigenen Kita. Zudem beinhaltet die Personalplanung an fast allen Hochschulen, wie vom VgB gefordert, auch Instrumente zur Förde-

rung der Qualifizierung bzw. Weiterbildung. Diese Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen auch Beschäftigten in Teilzeit offen, was bedeutet, dass diese Maßnahmen zeitlich so angeboten werden, dass sie auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind (z. B. in Form von halbtägigen Veranstaltungen). Auch das Angebot von Veranstaltungen im digitalen oder hybriden Format soll dazu beitragen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an den Veranstaltungen teilnehmen können.

Die Mehrheit der Hochschulen verfügen über verschiedene Instrumente zur Karriereentwicklung. So werden z. B. regelmäßige Personalentwicklungsgespräche, Coaching- oder Mentoring-Programme – auch speziell für Führungskräfte in Teilzeit – angeboten. Auch bieten einige Hochschulen Informationsmaterial zur inhaltlichen Vorbereitung und Strukturierung von Mitarbeitergesprächen an, um bestimmte Themen wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in diesem Gespräch zu thematisieren. Gut 60 % der Hochschulen haben auch Instrumente zur Förderung von Übergängen aus Voll- in Teilzeit und umgekehrt sowie zur Förderung des Wiedereinstiegs in die Tätigkeit nach längeren Abwesenheiten wie Familienphasen in ihre Personalplanung integriert. Dies umfasst z. B. gezielte Einstiegsgespräche nach der Elternzeit und die Festlegung von Roadmaps zur schrittweisen Stundenerhöhung oder -reduzierung sowie auch flexible Teilzeitmodelle zur temporären Reduzierung oder Aufstockung des Beschäftigungsumfangs. Nur an knapp jeder vierten Hochschule gibt es Instrumente zur Förderung der Qualifizierung oder Weiterbildung, die sich gezielt an Beschäftigte in Teilzeit richten, z. B. Schulungen für Führungskräfte in Teilzeit oder Personalentwicklungsgespräche mit dem Ziel einer Aufstockung der Arbeitszeit sowie auch Möglichkeiten einer temporären Aufstockung.

Die Auswertung zeigt, dass an den Hochschulen in NRW ein breites Instrumentarium zur Förderung einer familienfreundlichen Beschäftigung in Teilzeit besteht, welches eine Vielzahl an heterogenen Maßnahmen beinhaltet. Dass nur 60 % der Hochschulen angaben, Instrumente zur Förderung des Wiedereinstiegs in die Tätigkeit nach längeren Abwesenheitszeiten implementiert zu haben, lässt sich ggf. dadurch begründen, dass Wiedereingliederung nicht zwingend als Element der Personalplanung begriffen wird. Auch wenn hier analytisch getrennt betrachtet wird, greifen diese verschiedenen Instrumente in der Praxis ineinander, etwa wenn digitale oder hybride Fortbildungsmöglichkeiten die Qualifizierung *und* die Karriere fördern können und durch dieses Veranstaltungsformat eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht wird. Ein anderes Beispiel bilden die Personalentwicklungsgespräche, die mehrere Funktionen gleichzeitig erfüllen können (z. B. Übergang von Voll- in Teilzeit zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Karriereentwicklung nach längeren Abwesenheiten).

2.4 Maßnahmen und Regelungen für Arbeitsverhältnisse in Teilzeit

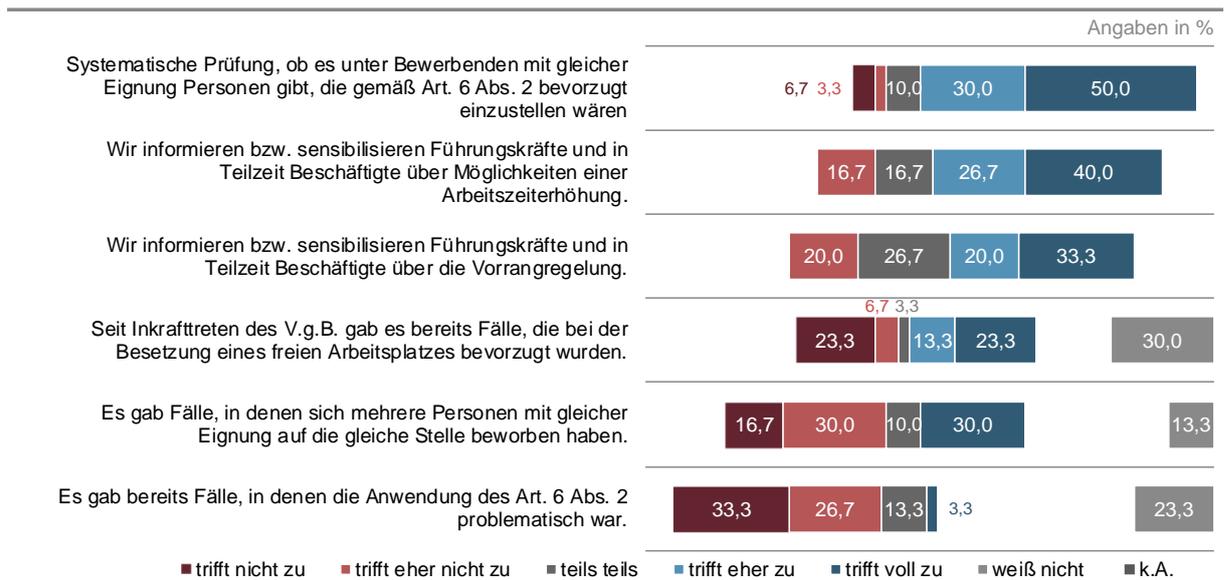
2.4.1 Konzepte, Maßnahmen, Umsetzung

Der VgB regelt in Art. 6 Abs. 1 u. a., dass Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu erfolgen haben. Die Hochschulen betonen mit Blick auf eine unterhältige Beschäftigung des Hochschulpersonals (sowohl in der Wissenschaft als

auch in Technik und Verwaltung), dass solche Beschäftigungen die Ausnahme darstellen. Laut Angaben der Hochschulen kamen solche Teilzeitbeschäftigungen durch eigenen ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten zustande, insbesondere aufgrund familiärer Gründe wie die Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen. Als weitere Gründe wurden häufig eine zusätzliche Tätigkeit in Teilzeit oder ein Studium angeführt. Bei dem wissenschaftlichen Personal stellten neben den eingangs genannten Gründen auch ein Stipendium, eine Promotion oder ein Referendariat weitere Ursachen für eine unterhältige Beschäftigung dar. Einzelne HAW führten an, dass durch die vertretungsweise Übernahme unterhältiger Stellen oder durch mangelnde finanzielle Mittel in Drittmittelprojekten eine Beschäftigungskonstellation in Teilzeit entstand.

Zudem ist in Art. 6 Abs. 1 verankert, dass bei promovierenden Beschäftigten ein Beschäftigungsumfang angestrebt werden soll, der mindestens dem Leitbild der DFG zur Vergütung von Promovierenden entspricht. Zahlreiche Hochschulen gaben an, dass sie sich bei der Ausschreibung entsprechender Qualifikationsstellen an den DFG-Leitlinien orientieren. Ausnahmen gibt es dann, wenn der Wunsch nach einem niedrigerem Beschäftigungsumfang geäußert wird oder die Vorgaben des Drittmittelgebers einen Stellenumfang, der den Empfehlungen der DFG entspricht, nicht zulassen.

In Abs. 2 ist die Leitlinie verankert, dass in Teilzeit Beschäftigte, die eine Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Die meisten Hochschulen gaben an, systematisch zu prüfen, ob es im Bewerbungsverfahren Personen gibt, die bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen sind (vgl. Abb. 5). Nur wenige Hochschulen nehmen diese Prüfung nicht vor. An diesen Einrichtungen gab es nach eigener Angabe zumindest seit Inkrafttreten des VgB noch keine derartige Bewerbungskonstellation auf eine freie Stelle. Ein Großteil der Hochschulen informiert bzw. sensibilisiert die Führungskräfte und die Teilzeitbeschäftigten über die Möglichkeit einer Arbeitszeiterhöhung bzw. über die Bevorzugung bei einer Stellenbesetzung.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

© INTERVAL 2021

Abb. 5 Umgang der Hochschulen mit Art. 6 Abs. 2 VgB

Nur an wenigen Hochschulen gab es seit Inkrafttreten des VgB Fälle, die bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt wurden; knapp jeder dritten Hochschule ist nicht bekannt, ob es solche Fälle in der Vergangenheit gab. Nur fünf Hochschulen gaben an, dass es bereits Fälle gab, in denen die Anwendung dieser Leitlinie (teilweise) problematisch war; knapp jede vierte Hochschule wusste nicht, ob es solche Probleme gab.

Angaben zur Anzahl der Fälle, die bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt wurden, differenziert nach wissenschaftlichem und nach Personal in Technik und Verwaltung, liegen nur für drei Einrichtungen vor. Zudem fällt die Anzahl an Fällen mit zwölf Personen, auf die diese Regelung angewandt wurde, (in beiden Personalgruppen jeweils sechs Personen) sehr niedrig aus.

Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen zeigen sich dahingehend, dass HAW häufiger als Universitäten angaben, im Bewerbungsverfahren systematisch zu prüfen, ob jemand gemäß Art. 6 Abs. 2 bevorzugt einzustellen ist.⁴ Hingegen gaben etwas mehr Universitäten als HAW an, Führungskräfte und in Teilzeit Beschäftigte mit Blick auf Möglichkeiten einer Arbeitszeiterhöhung zu informieren bzw. sensibilisieren. Auch trat die Konstellation, dass sich mehrere Personen mit gleicher Eignung, Leistung und Befähigung auf eine freie Stelle bewarben, deutlich häufiger an Universitäten als an HAW auf.

2.4.2 Daten zur Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist im Zeitraum von 2015 bis 2020 marginal (von 48 % auf 51 %) gestiegen.⁵ Der Anteil an unterhältigen Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe ist annähernd konstant und fällt

⁴ Vgl. Anhang 2.2.2, Seite 37.

⁵ Vgl. Anhang 5.2.2, Seite 160.

mit einem Anteil von zwischen 3 und 4 % sehr niedrig aus. Die Unterschiede zwischen Universitäten und HAW sind gering. Über den Zeitraum 2015 bis 2020 bestehen im Mittel an den HAW in einem geringfügig höheren Umfang Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden (ca. 51 %) als an Universitäten (ca. 48 %). Auch ist der Anteil an unterhältigen Beschäftigungsverhältnissen in diesem Zeitraum im Mittel an HAW nur unwesentlich höher (ca. 5 %) als an Universitäten (rund 3 %).⁶

In Hinblick auf die Fächergruppen zeigen sich beim Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen deutliche Unterschiede. So ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich knapp einem Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse am niedrigsten. Höher fällt dieser Anteilswert in den Natur- und Lebenswissenschaften (ca. 62 %) sowie in den Gesellschafts- und Gesundheitswissenschaften (rund 61 %) aus. Mit Blick auf unterhältige Beschäftigungsverhältnisse lassen sich zwischen den Fächergruppen nur geringe Unterschiede in den Anteilswerten beobachten. Die Anteilswerte liegen zwischen 2 und 6 %.⁷

Verglichen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten des Personals in Technik und Verwaltung im Jahr 2020 um etwas mehr als zehn Prozentpunkte höher. Allerdings ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den Jahren zuvor von 71 % auf 63 % gesunken. In dem Zeitraum 2016 bis 2020 blieben in dieser Personalgruppe Beschäftigungsverhältnisse mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 50 % (halbe Stellen) mit 13 bis 14 % in etwa gleich hoch.⁸ Der Anteil an unterhältigen Beschäftigungen blieb zwischen 2015 und 2020 bei annähernd 4 %. Diese Entwicklung gilt v. a. für die Universitäten, an den HAW liegt der Anteil etwas höher. An den Universitäten sank der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit, hingegen blieb er an den HAW mit knapp zwei Dritteln weitgehend konstant.

Die quantitativen Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen in Teil- und Vollzeit stützen die in Kapitel 2.4.1 dargelegten Angaben der Hochschulen, dass Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von weniger als 50 % der regulären Arbeitszeit eher eine Ausnahme darstellen. In beiden Personalgruppen liegt der Anteil an solchen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf stabil unter 5 %.⁹

⁶ Vgl. Anhang 5.2.2, Seite 160; auffällig ist ein sprunghafter Anstieg von Beschäftigungsverhältnissen mit 50 % der regulären Arbeitszeit zwischen den Jahren 2015 und 2016. Der Anstieg beruht darauf, dass an einigen Hochschulen die Positionen mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % der Gruppe mit einem Umfang von „größer 50 % und kleiner 100 %“ zugeordnet wurden. Insofern ist die Datenreihe unvollständig und kann den Betrachtungen nicht vollständig zugrunde gelegt werden.

⁷ Vgl. Anhang 5.2.2, Seite 161; der in Fußnote 5 berichtete Datenfehler liegt auch hier vor.

⁸ Vgl. Anhang 5.2.2, Seite 162; der in Fußnote 5 berichtete Datenfehler liegt auch hier vor.

⁹ Bei den Angaben zur Zahl von Voll- und Teilzeitbeschäftigungen von den Hochschulen ist zu beachten, dass die Daten teilweise lückenhaft sind, da zahlreiche Hochschulen für einzelne Jahre bzw. Fächergruppen keine oder nur unvollständige Daten geliefert haben bzw. aus Datenschutzgründen niedrige Fallzahlen nicht mit ausgewiesen wurden.

2.5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Laut Selbstbericht verfügen etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen eigene Regelungen, die sich auf die Anwendung von TzBfG § 14 Abs. 2 für das wissenschaftliche Personal bzw. für das Personal in Technik und Verwaltung beziehen (vgl. Anhang 2.2.2, Seite 37). Die Regelungen haben z. B. die Form von Dienstvereinbarungen oder Formularen. Besonders häufig beziehen sich die Regelungen auf die Vermeidung von sachgrundloser Befristung, auf Krankheits-, Mutterschutz- oder Elternzeitvertretungen, auf die bevorzugte Befristung wissenschaftlichen Personals nach dem WissZeitVG. Die Regelungen werden angewendet, wenn keine andere Befristung arbeitsrechtlich möglich ist. Eine Hochschule berichtet, dass der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung der Vorzug gegeben werde, wenn Personalbedarf hinsichtlich der Dauer befristungsrechtlich nicht sicher prognostizierbar sei. Viele Hochschulen merken an, dass sachgrundlose Befristungen nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat und nur im Ausnahmefall erfolgen; dies wird auch in den Zahlen zum nach dem TzBfG befristeten Personal deutlich. An 56 % der HAW und an 36 % der Universitäten gibt es keine derartigen Regelungen.

Der Art. 9 VgB sieht vor, dass Befristungen für das wissenschaftliche Personal vorrangig nach dem WissZeitVG erfolgen sollen. Im Selbstbericht geben drei Universitäten und zwei HAW an, dass es keine Fälle gibt, in denen Befristungen nach dem TzBfG und nicht vorrangig nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfolgen. Neun Universitäten und 13 HAW legen dar, dass sie das TzBfG anwenden, wenn keine Qualifizierung angestrebt wird. Zwei Universitäten und neun HAW geben an, dass das TzBfG angewandt wird, wenn Daueraufgaben durchgeführt werden, die nicht auch der Qualifizierung dienen.

Häufiger als im wissenschaftlichen Bereich wird die Befristung nach dem TzBfG bei dem Personal in Technik und Verwaltung angewandt.¹⁰ An den Universitäten liegt die Größenordnung der dokumentierten TzBfG-Vertragsfälle laut Datenbericht in den Jahren 2019 und 2020 für das Personal in Technik und Verwaltung bei 1.100 bis 1.200 jährlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Die HAW erreichen rund 320 Fälle. An den Universitäten sind etwa 85 % dieser Arbeitsverträge mit und 15 % ohne Sachgrund abgeschlossen worden. An den HAW ergibt sich aus den dokumentierten Fallzahlen für die Jahre 2019 und 2020 ein Verhältnis von etwa 80 bis 85 % (TzBfG-Befristung mit Sachgrund) zu 15 bis 20 % (ohne Sachgrund). Für die Universitäten lässt sich feststellen, dass ca. 22 % der Befristungen mit Sachgrund Vertretungsfälle sind.

Während der Anteil der sachgrundlos Befristeten in Technik und Verwaltung an zwei Universitäten und vier HAW von 2019 auf 2020 sinkt, steigt der Anteil an zwei Universitäten und zwei HAW. Ein Anstieg der Befristungen nach dem TzBfG mit und ohne Sachgrund lässt sich laut Selbstbericht u. a. damit begründen, dass für das Personal in Technik und Verwaltung keine Spezialgesetzgebung vorliegt und seit der WissZeitVG-Gesetzesnovelle keine Drittmittelbefristung für das akessorische

¹⁰ Vgl. für diesen und die nächsten Absätze: Anhang 5.2.2, Seite 163 f. Zu sieben Universitäten und sieben HAW liegen keine oder unvollständige Daten vor; die fehlenden Angaben resultieren teilweise aus der durchgeführten Anonymisierung.

Personal mehr möglich ist. An vielen Hochschulen bleiben die Anteile von 2019 auf 2020 in etwa gleich.

Die Zahl der dokumentierten Fälle, in denen das TzBfG für das wissenschaftliche Personal genutzt wird, ist insgesamt gering. An den Universitäten liegt sie mit Blick auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) in einer Größenordnung von 400 bis 500 abgeschlossenen Arbeitsverträgen jährlich (davon etwas weniger als die Hälfte Vertretungsfälle). An den HAW liegt die jährliche Fallzahl mit 450 bis 550 leicht darüber.¹¹ Da die HAW im Vergleich zu den Universitäten deutlich weniger wissenschaftliches Personal haben, das zudem in einem größeren Maße unbefristet beschäftigt ist, zeigt sich, dass das TzBfG hier im Verhältnis zum WissZeitVG einen höheren Stellenwert einnimmt. Sowohl an den Universitäten als auch an den HAW sind deutlich weniger als 10 % der TzBfG-Fälle ohne Sachgrund.

Ein Grund für den Anstieg des mit Sachgrund befristeten wissenschaftlichen Personals liege laut Selbstbericht in der Umstellung der zur Prüfung eingereichten Einstellungsanträge¹² und in der Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht, nach dem Mitarbeiter:innen in der IT oder den Bibliotheken, die in der Gesamtschau überwiegend nichtwissenschaftliche Aufgaben übernehmen, dem wissenschaftlichen Bereich zuzuordnen seien.

Es gibt eine große Bandbreite von Fallkonstellationen, bei denen gegenüber dem zuständigen Personalrat begründet wird, dass eine sachgrundlose Befristung nach dem TzBfG erfolgen soll. Diese Konstellationen resultieren in den häufigsten Fällen aus Vertretungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen, aus unsicheren Projektfortführungen, aus einem vorübergehendem Mehrbedarf (z. B. durch die Pandemie) oder zeitlich begrenzten Aufgabenwahrnehmungen (z. B. Amtszeiten im Personalrat), aus zusammengelegten Stellenanteilen und Laufzeiten, aus bereits ausgeschöpften Befristungshöchstgrenzen, aus der Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal, welches zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses keinen Qualifizierungspfad vorweisen kann und aus der befristeten Übernahme von Auszubildenden und Aushilfsbeschäftigten (z. B. ehemalige Hilfskräfte). Es wird berichtet, dass die sachgrundlose Befristung auch bei Pilotprojekten zur Überprüfung von Dauerstellen und -aufgaben zum Tragen komme, da sie die einzig rechtssichere Variante sei. Eine Universität berichtet, dass der Fall eintreten kann, dass wenn bei einer Stellenbesetzung keine Bewerber:innen gefunden werden, die das Anforderungsprofil erfüllen und noch Qualifikationszeiten nach dem WissZeitVG übrig haben, zur Sicherstellung des Lehrangebots eine geeignete Person eingestellt wird, die mangels freier Qualifikationszeiten aber über TzBfG befristet wird.

¹¹ Zu sechs Universitäten und elf HAW liegen im Datenbericht keine oder unvollständige Daten zur Nutzung Sachgrund-Befristung gemäß TzBfG vor. Die Zahl der sachgrundlos befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und LfbA wurde fast an allen Hochschulen aus Datenschutzgründen nicht angegeben, da die Fallzahl kleiner als fünf ist. Dies betrifft insbesondere die HAW.

¹² Das heißt, ob eine Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG oder eine Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vorzunehmen sei.

2.6 Anerkennung von Vorzeiten beim Hochschulwechsel und Probezeit

Die Anzahl der Fälle, die einen Umgang mit Probezeit und Anerkennung von Vorzeiten erfordern, gaben die Hochschule als vergleichsweise gering an. An etwas mehr als der Hälfte der Hochschulen werden bis zu 10 Wechsler:innen im Jahr eingestellt, bei fünf Universitäten übersteigen die Fälle die Zahl 10. Die übrigen Hochschulen haben keine Angaben zu diesem Thema gemacht oder der Fall tritt bei ihnen nicht auf. Mit Blick auf die Regelungen des VgB geben acht Hochschulen an, darunter ganz überwiegend die HAW, dass die Entgeltstufe aus dem vorigen Beschäftigungsverhältnis in der Regel mitgenommen werden kann. An vier Hochschulen (mehrheitlich Universitäten) werden Vorzeiten gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (das heißt, dass die Einstufung in eine höhere Entgeltstufe erfolgen kann, wenn die zuvor ausgeübte Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen war), wenn also einschlägige Berufserfahrung vorliegt, anerkannt. Sieben Hochschulen treffen Fall-zu-Fall-Entscheidungen. An etwas mehr als der Hälfte der Hochschulen müssen Wechsler:innen eine neuerliche Probezeit absolvieren, an vier Hochschulen entfällt sie.

Die Umgangsweisen und Praktiken werden von den Hochschulen weiter spezifiziert. An einer Hochschule gibt es Kriterien für einschlägige und förderliche Berufserfahrung. Eine weitere Hochschule wickelt die Einstufung unter Behandlung nach den Höher- bzw. Herabgruppierungsregelungen des TV-L ab. Danach gefragt, wie konkret die Praxis an der Hochschule aussieht, antworten sieben Hochschulen, dass eine individuelle Überprüfung erfolge, vier Hochschulen anerkennen die Vorleistungen auf Grundlage vorgelegter Nachweise. An vier Hochschulen werden die Vorbeschäftigungszeiten übernommen. Vereinzelt wird eine Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem Personal und den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung bei der Anwendung hinsichtlich § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L getroffen, wobei förderliche Zeiten gem. § 16 Abs. 2 TV-L anerkannt werden. Nur eine Hochschule unterscheidet in ihren Umgangsweisen zwischen dem wissenschaftlichen und dem Personal in Technik und Verwaltung.

2.7 Einschätzungen der Personalräte

2.7.1 Förderung der Dauerbeschäftigung

In der Evaluation des VgB sind die Personalräte um eine Einschätzung gebeten worden, wie die Dauerbeschäftigung des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung an ihrer Hochschule gefördert wird. Dabei können zunächst zwei übergeordnete Befunde dargestellt werden. Zum einen unterscheiden die Personalräte deutlich zwischen der Situation für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und der für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Eine Reihe von Personalräten konstatiert für den Bereich Technik und Verwaltung, dass Dauerbeschäftigung kein Problem darstelle, weil es eine hohe Zahl an unbefristeten bzw. entfristeten Stellen gebe. Als größeres Problem wird von allen Hochschulen die Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen für das wissenschaftliche Personal, insbesondere in der Forschung, gesehen. Dabei gibt es eine Tendenz, dass die Personalräte der drittmittelstärkeren Hochschulen dies stärker be-

klagen. Zum zweiten gibt es zwischen HAW und Universitäten einen Unterschied in der grundsätzlichen Einschätzung, wie Dauerstellen an ihrer Hochschule gefördert werden. Die Personalräte der HAW äußern sich diesbezüglich tendenziell positiver als die Vertreter:innen der Universitäten.

Dauerstellenkonzepte werden von den Personalräten, an deren Hochschulen sie existieren, grundsätzlich positiv gewertet. Als andere unterstützende Instrumente, die nicht unbedingt an ein Dauerstellenkonzept gebunden sind, nennen mehrere Personalräte die Personalentwicklung und die Gleichstellung. Demgegenüber äußern die Personalräte Kritik an den Maßnahmen und Richtlinien zur Förderung von Dauerstellen, die zwei Stoßrichtungen hat. Es wird moniert, dass a) die Hochschulen insgesamt konzeptionell und systematisch mehr für Dauerbeschäftigungsverhältnisse sorgen könnten und dass b) die Umsetzung bzw. konkrete Schaffung von Dauerstellen zu wenig proaktiv und transparent erfolgt. Beispielsweise nehmen an einer Universität die Fakultäten das Angebot der budgetneutralen Verstetigung von 25 % der Stellen, die im Rahmen eines Dauerstellenkonzeptes vorgesehen ist, nicht an. Eine Universität lehnt die Entwicklung eines Dauerstellenkonzeptes grundsätzlich ab.

Auch an Hochschulen, die über ein Dauerstellenkonzept verfügen, beklagen Personalräte zum Teil, dass es nicht an eine langfristig angelegte Personalplanung gekoppelt ist. Ohne Personalplanungskonzept komme es zu Einzelfallentscheidungen und zu einer eher unkoordinierten Schaffung von Dauerstellen. Zudem sehen die Personalräte Probleme aufgrund fehlender Verfahrensschritte. Einzelne Personalräte von Universitäten und HAW merken an, dass eine hochschulinterne Abstimmung ausbleibt und die Schaffung von Dauerstellen intransparent erfolgt. Grundsätzlich, so berichten einzelne Personalräte, werden sie zu wenig in die Verfahren zur Entwicklung von Personalplanungs- oder Dauerstellenkonzepten eingebunden. Als weiterer wichtiger Grund dafür, dass wenig Dauerstellen geschaffen werden können, wird in der Finanzierung gesehen, obwohl es – wie oben dargestellt – offensichtlich auch Widersprüche zwischen der Möglichkeit gibt, Dauerstellen zu schaffen und ihrer Umsetzung.

Einige Personalräte der HAW und Universitäten geben an, dass sie sich – teilweise erfolgreich – bei ihren Forderungen gegenüber der Hochschulleitung auf den VgB bezogen haben. Der Personalrat einer Universität betont, dass die Regelungen an der eigenen Hochschule über den VgB hinausgehen. Eine Anzahl von Personalräten verweist auf die Verwendung der ZSL-Mittel, mit denen Dauerstellen geschaffen werden. Hier wird die Rückmeldung gegeben, dass den Personalräten keine Konzepte vorliegen bzw. die Verwendung noch offen ist.

2.7.2 Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

Von 29 Hochschulen liegen Einschätzungen von Personalräten zu den Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal bzw. für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in Teilzeit vor. Die Angaben der Personalräte fallen dabei sehr heterogen aus. Von zahlreichen Personalräten wird positiv hervorgehoben, dass den Wünschen nach einer Beschäftigung in Teilzeit in den meisten Fällen entsprochen wird. Einzelne Personalräte verweisen auch darauf, dass Wünsche bezüglich einer Erhöhung des Beschäftigungsumfanges berücksichtigt werden. Unterhäftige

Beschäftigungen stellen nach Ansicht der meisten Personalräte, die dieses Thema aufgreifen, die Ausnahme dar und werden gegenüber dem Personalrat begründet – zumeist erfolgt die unterhälftige Beschäftigung auf Wunsch des Beschäftigten. Einige Personalräte nehmen die Personalplanung ihrer Hochschule als familienfreundlich wahr, da die Hochschule u. a. Beratungs- und Betreuungsangebote für Beschäftigte z. B. mit Familienaufgaben anbietet. Von einigen Personalräten wird kritisch gesehen, dass es kein strukturiertes Vorgehen der Personalverwaltung bei Aufstockungswünschen von Beschäftigten gibt bzw. den Personalräten entsprechende Regularien nicht bekannt sind. Der VgB besitzt aus Sicht dieser Personalräte nur wenig Wirkung, da es auf der Ebene von Führungskräften an Sensibilität für Aufstockungswünsche fehlt bzw. die in Art. 6 verankerten Leitlinien nicht auf den relevanten Entscheidungsebenen (insbesondere auf der Ebene der Fachbereiche) bekannt sind. Vereinzelt wird kritisiert, dass die Personalplanung nicht familienfreundlich ist, da z. B. keine Konzepte für die Weiterbildung und Qualifizierung von Rückkehrer:innen aus Familienphasen existieren. Auch findet aus Sicht einzelner Personalräte eine Orientierung an dem in den Leitlinien der DFG verankerten fächerspezifischen Beschäftigungsumfang nicht in allen Fällen statt. Ein Personalrat kritisierte, dass ein nicht unerheblicher Teil der Promovierenden entgegen dieser DFG-Leitlinien mit einem Umfang von 50 % beschäftigt wird.

2.7.3 Nutzung des TzBfG

Von allen befragten Hochschulen liegen die Einschätzungen der Personalräte zur Nutzung des TzBfG vor. Die Rückmeldungen erweisen sich als sehr heterogen. Ein Großteil der Personalräte des Personals in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Personals bewertet positiv, dass sachgrundlose Befristungen gar nicht oder nur in Einzelfällen angewendet werden und in der Regel nur nach Rücksprache mit dem Personalrat vorgenommen werden. Auf der anderen Seite sehen einige Personalräte an ihren Hochschulen einen zu häufigen Gebrauch der sachgrundlosen Befristung. Einige Personalräte betonen, dass sachgrundlose Befristungen gegenüber dem Personalrat begründet würden, wobei die Begründungen nicht immer nachvollziehbar seien. Einzelne Personalräte merken an, dass keine gesonderte Begründung für sachgrundlose Befristungen erfolge. Ein Personalrat berichtet, dass vor dem Hintergrund der noch nicht abschließend gesicherte Finanzierung durch den ZSL zunehmend neue Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sachgrundlos befristet würden und dass es zunehmend schwerer sei, diesem steigenden Druck standzuhalten.

Während durchaus betont wird, dass die Personalräte durch den Abschluss des VgB keine Veränderungen wahrnehmen, teilen einzelne Personalräte mit, dass seit 2016 die Zahlen zurückgegangen seien und dass interne Regelungen getroffen wurden, mit denen sowohl die Personalverwaltung als auch der Personalrat zufrieden sind und die ohne den VgB nicht zustande gekommen wären.

2.7.4 Anerkennung von Vorzeiten und Umgang mit Probezeit

Der geringen Fallzahl entsprechend, sprechen die Personalräte dem Thema keine hohe Bedeutung zu.¹³ Personalräte von 13 Hochschulen, Universitäten und HAW in ungefähr gleicher Anzahl, gaben an, dass Artikel 1 und 2 des VgB zwar Anwendung fänden, aber häufig eine neue Probezeit absolviert werden müsse und dass teilweise keine Kenntnis bei den Personalräten besteht, wie konsequent und durchgängig die Regelung angewendet werde. Bei den verbleibenden Personalräten fällt die Bilanz gemischt aus. Der Personalrat einer Universität sagt, dass die Regelung des VgB ignoriert werde und es zu Herabgruppierungen oder Herabstufungen komme. Der Personalrat einer anderen Universität spricht davon, dass es keine Selbstverpflichtung seitens der Hochleitung gebe und Einzelfallentscheidungen getroffen würden. Einzelne Personalräte berichten, dass die Eingruppierung übernommen werde, aber der Wunsch nach Mitnahme der Stufenzeiten zu Konflikten führt.

2.8 Zusammenfassung

Für einen gezielteren Umgang mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen haben die Hochschulen in NRW eine Reihe von Maßnahmen und Regelungen entwickelt. Dabei existieren Personalplanungs- oder Dauerstellenkonzepte an mehr als der Hälfte der Hochschulen, ein weiteres Viertel der Hochschulen befindet sich derzeit in Vorbereitung eines solchen. Ganz überwiegend beziehen sie sich auf alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen, in etwas weniger Fällen sind auch die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung eingeschlossen.

Die Maßnahmen und Instrumente sind dabei unterschiedlich ausgestaltet. Teilweise sind sie in ein Gesamtpaket integriert, in dem Maßnahmen zur Gleichstellung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Personalentwicklung verzahnt sind. Nicht durchgängig wird aus den Darstellungen der Hochschulen ersichtlich, dass – wie im VgB gefordert – Beschäftigungspositionen auf Daueraufgaben überprüft werden; eine kleine Anzahl nimmt dies explizit vor. Auch wird aus den Selbstauskünften der Hochschulen nicht vollständig erkennbar, dass – wie ebenfalls im VgB gefordert – befristet Beschäftigte der eigenen Hochschule bei der Besetzung von Dauerstellen bevorzugt eingestellt werden. Die Mehrzahl der Hochschulen begreift die Schaffung von Dauerstellen als unumgängliche Anforderung. Dies anerkennen auch die Personalräte, die auf die Bedeutung von fairen und transparenten Verfahren hinweisen. Gleichzeitig weisen die Personalräte auch darauf hin, dass es wenig Zahlen und Erkenntnisse über die tatsächliche Anwendung und Wirkung der Maßnahmen in den Hochschulen gibt.

Der Umgang mit Vorzeiten, die Beschäftigte vorweise, wenn sie von einer Hochschule an eine andere wechseln, und die Frage, ob beim Wechsel eine neuerliche Probezeit zu absolvieren sei, fallen

¹³ Personalräte von sechs Hochschulen, überwiegend Fachhochschulen, berichten, dass der Wechsel von Tarifbeschäftigten von einer Hochschule zu einer anderen in NRW keine Relevanz habe, weil er nicht vorkomme. Weitere Personalräte verfügten nicht über Zahlen von Wechsler:innen und haben keine Einschätzungen vorgenommen. Beide Gruppen konnten deshalb zu einer bestehenden Praxis keine Angaben machen.

mit Blick auf die Anzahl der Fälle, quantitativ wenig ins Gewicht. Entsprechung variiert der Umgang mit diesen Themen an den Hochschulen bzw. die Anwendung der Sätze von § 16 Abs. 2.

Mit Blick auf die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist zunächst festzuhalten, dass sich die Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigungen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Zeitverlauf kaum verändert haben. Bei etwa der Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse handelte es sich um Beschäftigungen in Vollzeit. Dabei zeigen sich starke und im Zeitverlauf stabile Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Die Beschäftigung in Vollzeit fällt beim Personal in Technik und Verwaltung höher aus als bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Er ist im Zeitverlauf jedoch gesunken. Des Weiteren ist zu konstatieren, dass unterhäftige Beschäftigungen die Ausnahme darstellen. In beiden Personalgruppen liegt der Anteil unter 5 %.

Die meisten Hochschulen gaben zudem an, sich an die DFG-Richtlinie hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs für Promovierende zu orientieren. Bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes gaben die meisten Hochschule an zu prüfen, ob es unter Bewerbenden mit gleicher Eignung, Leistung und Befähigung Personen mit dem Wunsch nach einer Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gibt, die bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen wären. Auch informiert bzw. sensibilisiert laut den Angaben der Hochschulleitungen der Großteil der Hochschulen die Führungskräfte und die Teilzeitbeschäftigte über diese Möglichkeiten. Allerdings gab es nur an einzelnen Hochschulen wenige Fälle, die bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt wurden. Aus Sicht einiger Personalräte wird kritisiert, dass es an der Hochschule kein strukturiertes Vorgehen bei Aufstockungswünschen von Beschäftigten gibt.

Mit Blick auf die im VgB geforderte Verknüpfung der Personalplanung mit familienfreundlichen Aspekten gaben die meisten Hochschulen an, ein breites Spektrum an Instrumenten der Personalplanung anzubieten, um familienfreundliche Aspekte zu berücksichtigen. Die Einschätzungen der Personalräte bezüglich Personalplanung, die auch familiäre Belange so berücksichtigt, fallen hierbei heterogen aus. Zahlreiche Personalräte führten an, dass die jeweilige Hochschule den Wünschen nach einer Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen nachkommt. Einige Personalräte bestätigen, dass die Hochschulen im Rahmen der Personalplanung familienfreundliche Aspekte berücksichtigt, indem sie ihren Beschäftigten z. B. entsprechende Beratungen anbieten. Einzelne Personalräte kritisieren jedoch, dass die betreffenden Hochschulen z. B. keine Konzepte für die Weiterbildung und Qualifizierung von Rückkehrer:innen aus Familienphasen haben.

Mit Blick auf Befristungen nach dem TzBfG zeigt sich, dass die sachgrundlosen Befristungen insgesamt einen sehr kleinen Teil der Befristungen ausmachen. An wenigen Hochschulen wird vollständig auf sachgrundlose Befristungen verzichtet. Durch den Wegfall des akzessorischen Personals nach der Novellierung des WissZeitVG werden in der Tendenz mehr Beschäftigte aus Technik und Verwaltung nach dem TzBfG befristet. Gleichzeitig wird angenommen, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die nach dem TzBfG befristet werden, abnimmt, da diese nach dem WissZeitVG befristet werden. Die Forderung aus Artikel 9 des VgB, dass Befristungen vorrangig

nach dem WissZeitVG und nicht nach dem TzBfG erfolgen, lässt sich für das wissenschaftliche Personal für einige Hochschulen bestätigen, wobei es einige Ausnahmen gibt – im Besonderen HAW. Die Bestimmungen in Art. 9 und 11, dass sachgrundlose Befristungen des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung nur mit besonderer Begründung gegenüber dem zuständigen Personalrat erfolgen, kann für fast alle Hochschulen bestätigt werden. Einige Personalräte fordern, dass die inhaltlichen Begründungen an einigen Hochschulen nachvollziehbarer sein sollten.

Zusammenfassend kann mit Blick auf die verschiedenen Modalitäten der Beschäftigung gesagt werden, dass die Hochschulen Konzepte und Richtlinien im Umgang damit entwickelt haben. Das heißt, dass die Hochschulen die Beschäftigungsverhältnisse reflektieren und die Maßnahmen auf die transparentere und aktivere Gestaltung dieser Beschäftigungsmodalitäten abzielen. Ein Desiderat bleibt die umfassende Überprüfung der Maßnahmen und Konzepte; in Teilen unübersichtlich bleibt der Zusammenhang von Konzepten bzw. Maßnahmen und der quantitativen Entwicklung der Personalstruktur.

3. Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierung

3.1 Zielsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen

Das Ziel des VgB ist es, die Beschäftigungsbedingungen für die befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase zu verbessern. Für diesen Zweck sollen die Hochschulen „die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer sachgerechten Gestaltung der Laufzeiten der Beschäftigungsverhältnisse“ steigern und einen fairen und transparenten Umgang mit den Befristungen auch über Instrumente der Personalentwicklung wahrnehmen (Art. 7 Abs. 1). Dies gilt auch für das Personal in Technik und Verwaltung. Zudem entwickeln die Hochschulen geeignete Finanzierungsinstrumente, um Beschäftigungsrisiken abzufangen, die aufgrund der externen Finanzierungsbedingungen entstehen (Art. 7 Abs. 2).

In den Artikeln 8 bis 10 legt der VgB Bedingungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten fest und setzt dafür auf verschiedenen Ebenen an:

- *Personalentwicklung*: Die Beschäftigten sollen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven beraten und mit gezielten Angeboten unterstützt werden (Art. 8).
- *Vertragslaufzeiten*: Befristete Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sollen eine Mindestlaufzeit von i. d. R. mindestens 12 Monate (Art. 9 Abs. 2) einhalten, wobei Postdocs, die sich nach abgeschlossener Promotion für eine Professur qualifizieren, eine Mindestlaufzeit von drei Jahren erhalten sollen (Art. 9 Abs. 5). Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich – mit Ausnahmen – an der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel (Art. 9 Abs. 3).
- *Beschäftigungsdauer für Promovierende*: Das Beschäftigungsverhältnis der Promovierenden soll der Dauer der Promotion angemessen sein. Dafür ist eine mehrjährige Vertragsdauer zu veranschlagen (Art. 10 Abs. 1 und 2), wobei mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die Vorbereitung der Promotion zur Verfügung stehen soll (Art. 10 Abs. 3). Die Beschäftigungsdauer soll unabhängig von der Finanzierung drei Jahren betragen, sofern nicht eine kürzere Laufzeit in dem Fach üblich ist. Wird für die Promotionsphase mehr als ein Arbeitsvertrag geschlossen, muss der erste eine Laufzeit von mindestens einem Jahr haben. Dauert die Promotion länger als drei Jahren, soll ein weiterer Vertrag für die Restlaufzeit der Qualifikationsphase geschlossen werden (Art. 10 Abs. 4).

Komplementär zu den Beschäftigungsbedingungen legen Betreuungsvereinbarungen das Verhältnis zwischen den promovierenden und den betreuenden Wissenschaftler:innen fest. Die Hochschulen gewährleisten gemäß § 67 Abs. 2 Satz 3 HG NRW den Abschluss der Betreuungsvereinbarungen. Obwohl sie nicht Gegenstand des VgB sind, werden sie im Folgenden betrachtet, da sie als Indikator für die Etablierung von Standards im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung betrachtet werden können.

Der folgende Abschnitt (Kapitel 3.2) beschäftigt sich mit den internen Maßnahmen und Regelungen der Hochschulen zur Befristung des wissenschaftlichen Personals. Kapitel 3.2.1 und 3.2.2 legen

einen Fokus auf die spezifischen Regelungen der Promovierenden und Postdocs. Kapitel 3.2.3 befasst sich mit den Betreuungsvereinbarungen. Kapitel 3.3 beschreibt die Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge, die auf Basis der Vertragsdatenerhebung errechnet und analysiert wurden. In den Unterkapiteln wird eine Übersicht über die erhobenen Vertragsfälle und die Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den Universitäten und HAW dargestellt. Ferner liegt dort ein Fokus auf unterjährigen Vertragslaufzeiten und der Finanzierung der befristeten Arbeitsverträge. Kapitel 3.4 stellt die Anwendung von Finanzierungsinstrumenten dar und Kapitel 3.5 beschreibt die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. In Kapitel 3.6 folgen die Einschätzungen der Personalräte zur Befristungspraxis. Kapitel 3.7 zieht ein Zwischenfazit zur Umsetzung des VgB.

3.2 Maßnahmen und Regelungen der Hochschulen

An vielen Hochschulen existieren ergänzend zum WissZeitVG und zum VgB hochschulweit geltende Befristungsregelungen des wissenschaftlichen Personals in Form von Leit- oder Richtlinien, Dienstvereinbarungen oder Grundsätzen zum Stellenmanagement.¹⁴ Im Selbstbericht gaben insgesamt sieben Universitäten an, dass sie diese bereits vor Inkrafttreten des VgB in 2016 eingeführt hatten, während drei Universitäten und acht HAW die Regelungen danach einführten. Drei HAW gaben an, dass zum Zeitpunkt der Erhebungen im Sommer 2021 Richtlinien zur Befristung vorbereitet und erstellt würden. Vier Universitäten und fünf HAW gaben an, dass es ergänzend zum WissZeitVG und zum VgB keine derartigen Richtlinien gebe und diese auch nicht geplant seien. Die folgenden Punkte lassen sich festhalten:

- Die internen Regelungen konzentrieren sich v.a. auf die Laufzeiten und den Beschäftigungsumfang. An einigen Hochschulen werden zudem Höchstgrenzen zur Befristungsdauer sowie die Besetzung von Dauerstellen geregelt. Weiter beinhalten diese Regelungen an einigen Hochschulen auch die Festlegung der Qualifizierungsziele und -optionen sowie die Finanzierung.
- Mehrere Hochschulen betonen, dass die internen Richtlinien fest vorgegeben sind und nur in Abstimmung bzw. mit Zustimmung des Personalrats geändert werden können (z. B. hinsichtlich kürzerer Beschäftigungsverhältnisse).
- An vielen Hochschulen gelten diese Regelungen für die nicht promovierten und für die promovierten Wissenschaftler:innen. Etwas weniger als die Hälfte der Hochschulen gab an, dass die Regelungen für die Beschäftigten gelten, die über Haushaltsmittel/Globalbudget finanziert werden, und ebenfalls etwas weniger als der Hälfte der Hochschulen gab an, dass die Regelungen für die Beschäftigten in Drittmittelprojekten gelten. An einzelnen Hochschulen adressieren diese Regelungen auch SHKs, LfbAs und Lehrbeauftragte. Keine Hochschule gab an, dass Fachbereiche/Fakultäten eigene Vereinbarungen haben.

Fünf Universitäten haben ergänzend zum Selbstbericht Dokumente zur Verfügung gestellt, die den Bereich der Qualifizierungsphase fokussieren. Zwei dieser Konzepte beziehen sich zusätzlich auf allgemeine, über die Qualifizierungsphase hinausgehende Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse

¹⁴ Vgl. Anhang 2.2.3, Seite 38.

von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Neben der Vertragsdauer ist in vier der vorgelegten Dokumenten auch der Beschäftigungsumfang von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen festgelegt. Eines der vorgelegten Konzepte wurde vor Inkrafttreten des VgB verabschiedet.

In zwei der vorgelegten Konzepte ist analog zu Art. 9 Abs. 2 des VgB festgelegt, dass die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal in der Regel mindestens zwölf Monate betragen soll. Dies gilt jedoch nicht, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt, z. B. der Vertretung im Fall von Elternzeit und Beurlaubung. Eine Hochschule sieht gemäß Selbstbericht vor, dass Stellen, denen keine Befristung aufgrund von Drittmittelprojekten zugrunde liegt oder die vertretungsweise ausgeschrieben werden, eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren haben sollen, wobei Übergangslösungen davon ausgenommen sind.

Der verantwortliche und faire Umgang der Führungskräfte mit Befristungen und Personalentwicklung (vgl. Art. 8 des VgB) wird in unterschiedlicher Weise hervorgehoben. Die Verlängerung einer befristeten Beschäftigung solle frühzeitig erfolgen. In einer Universität beteiligen sich die fachlichen Einrichtungen an einem Reporting-System, das der Reflektion und Verbesserung der Beschäftigungspraxis dient.

3.2.1 Förderung der Promovierenden

Alle fünf vorgelegten Konzepte sehen eine Laufzeit von drei Jahren für die Promotion vor. Zwei Richtlinien ermöglichen es, dafür zwei Arbeitsverträge abzuschließen, wobei der erste Vertrag dem VgB entsprechend mindestens einjährig sein muss. Im Selbstbericht legt eine Hochschule dar, dass Promotionsstellen i. d. R. auf insgesamt vier Jahre angelegt sind (2 x 2 Jahre), sofern damit die Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht überschritten wird. Eine weitere Hochschule hat für Promovierende ein Modell „1 Jahr + 3 Jahre“ eingeführt. Zwei Universitäten merken an, dass sie auf die gemäß Art. 10 Abs. 4 Satz 2 VgB mögliche Splittung der Vertragslaufzeiten für die Promotion in der Konstellation „1 + 2“ verzichten, sodass der Erstvertrag zur Promotion grundsätzlich für drei Jahre geschlossen wird, soweit die befristungsrechtlichen Bedingungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG dies zulassen (z. B. durch die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer). Sollte es sich um Drittmittelprojekte mit einer kürzeren Laufzeit handeln, sieht eine der vorlegten Richtlinien vor, auf Folgedrittmittel oder Haushaltsmittel hinzuwirken, um den Qualifikationserfolg zu gewährleisten.

Um die Entwicklung der Promotionen an der eigenen Hochschule besser im Blick zu behalten, wurde in zwei Konzepten festgelegt, dass ein Monitoring durchgeführt wird. Dabei werden bspw. die Gesamtzahl der Promotionen, die Zahl der abgebrochenen Promotionen und die durchschnittlichen Promotionszeiten in den einzelnen Fächern und Hochschuleinrichtungen dokumentiert.

3.2.2 Förderung der Postdocs

Neben der Förderung von Promovierenden existieren an einigen Hochschulen ergänzend zum WissZeitVG und zum VgB Regelungen für Postdocs, über die gute Beschäftigungsbedingungen sichergestellt werden sollen.

In den Konzepten von zwei der fünf Hochschulen ist für Arbeitsverträge von Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren sollen, eine Laufzeit von mindestens drei Jahren vorgesehen. Diese Mindestlaufzeit entspricht den Vorgaben des VgB. Mit Blick auf den Erstvertrag von promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sieht ein Konzept vor, dass eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschritten werden und mindestens 12 Monate betragen soll. In Fällen, in denen das Qualifizierungsziel nicht die Habilitation ist, werden Folgeverträge auf Grundlage einer Prognose, die sich an den Besonderheiten des individuellen Falles orientiert, geschlossen. In einem weiteren Konzept sind bei anderen wissenschaftlichen Qualifizierungszielen in der Postdoc-Phase die Vertragslaufzeiten entweder an die betreffenden Projektlaufzeiten geknüpft oder es gilt eine Mindestdauer von einem Jahr. Um über alternative Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase zu informieren sieht eine Richtlinie vor mithilfe eines „systematischen Qualifizierungskonzepts“, welches eine neue einheitliche Bezeichnung für die Stellenprofile beinhaltet, die Durchlässigkeit zur Professur und Hochschuldozentur zu stärken. Neben dem Weg zur Professur, für die eine Dauer von zweimal drei Jahren mit Zwischenevaluation vorgesehen ist und das Ziel hat Leistungen zu erbringen, die die Berufung ermöglichen, besteht der Weg in den verstetigten akademischen Mittelbau, der i. d. R. drei Jahre dauert und dafür qualifiziert in Forschung, Lehre, Management oder der Patientenversorgung zu arbeiten. Als „Senior Researcher“ im akademischen Mittelbau besteht die Möglichkeit sich über die Habilitation oder einer äquivalenten Leistung ebenfalls für die Professur zu qualifizieren.

3.2.3 Betreuungsvereinbarungen

Gegenstand dieses Unterkapitels ist die Frage nach dem Beitrag, den Betreuungsvereinbarungen dazu leisten können, die institutionellen Rahmenbedingungen für die Qualifizierungsphase der Promovierenden zu verbessern. Die Frage stellt sich vor dem Hintergrund des Hochschulgesetzes NRW, das in § 67 (Abs. 2 Satz 3) bei der Anfertigung von Dissertationen den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung vorsieht: „Die Hochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden hin und gewährleisten hierzu den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung.“

Zunächst zeigen die Angaben der Hochschulen, dass sie den Anspruch haben, das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden aktiv zu gestalten. Dazu verweisen sie auf verschiedene hochschulstrategische Kontexte, in denen die Gestaltung dieses Verhältnisses steht. Am häufigsten werden Betreuungsverhältnisse in den Kontext der Personalentwicklung gestellt (60 % aller Hochschulen), es folgen in dieser Reihenfolge die Verankerung im Leitbild der Hochschule (mehrheitlich von Universitäten angegeben) und im Rahmen der Forschungsstrategie (überwiegend von HAW angegeben).¹⁵

¹⁵ Diese Angabe hängt vermutlich mit der steigenden Bedeutung der Forschung an den HAW und dem Entstehen von Forschungsstrategien zusammen: Die HAW wollen ggf. die Anzahl an Promotionen steigern und ein angemessenes Arbeitsumfeld schaffen.

An zwei Dritteln der Hochschulen, darunter an allen Universitäten, existieren Betreuungsvereinbarungen, an einem Drittel gibt es sie nicht. An gut der Hälfte der Hochschulen, die über eine Betreuungsvereinbarung verfügen, wird sie zentral bzw. als Rahmenvereinbarung vorgehalten, bei knapp einem weiteren Drittel liegen sie an einzelnen Fakultäten/Fachbereichen vor. An drei Universitäten hat jede Fakultät/jeder Fachbereich eine eigene Betreuungsvereinbarung.

Inhalte, die mit Betreuungsvereinbarungen festgelegt werden, sind an allen Hochschulen die Erbringung der Forschungsleistung und die akademische Karriereförderung, an der ganz überwiegenden Anzahl der Hochschulen erfolgt auch die Beratung zur individuellen Förderung und Qualifizierung. In zwei Dritteln der Betreuungsvereinbarungen ist der Umgang mit Konfliktfällen geregelt; in einem weiteren Drittel wird die weitere Berufsplanung, d. h. über die Phase der Promotion hinaus und ggf. jenseits der akademischen Karriere, angesprochen. Weitere, mehrfach genannte Inhalte der Betreuungsvereinbarung betreffen die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit sowie die Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis. An den Hochschulen, an denen die Betreuungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten stark variieren, wird auf die verschiedenen Fächertraditionen und den unterschiedlichen Formalisierungsgrad des Promotionsstudiums verwiesen.

An acht Hochschulen erhalten die Promovierenden Beratungsangebote, also auch an den Hochschulen, an denen keine formalisierten Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Am häufigsten werden die akademische Karriereplanung genannt (wie Teilnahme an Tagungen, Auslandsaufenthalte etc.) und die Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten (wie Zertifizierung „Lehre“, Konfliktmanagement) ermöglicht. Teilweise geben die Personalräte der FH/HAW Hinweise auf fehlende, auch finanzielle Möglichkeiten für Forschungsvorhaben im Rahmen der internen Budgetierung.

Der Großteil der Hochschulen ermöglicht allen Promovierenden, unabhängig von der Art der Zugehörigkeit zur Hochschule (wie Beschäftigtenverhältnis, Stipendien, Externe, berufsbegleitend, im Rahmen einer kooperativen Promotion etc.) den Zugang zu den Unterstützungsangeboten.

Über die Wirkung der Betreuungsvereinbarungen auf die Gestaltung der Qualifikationsphase geben am ehesten die Einschätzungen der wissenschaftlichen Personalräte Aufschluss. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Universitäten und HAW. Das größte Manko aus Sicht der wissenschaftlichen Personalräte besteht darin, dass das Instrument bislang nicht evaluiert wurde und es kein gesichertes Wissen über Einsatz und Wirkung der Betreuungsvereinbarung gibt. Entsprechend entsteht bei einigen Personalräten der Eindruck, dass Betreuungsvereinbarungen nicht als Mittel zur Sicherung des Standards der Betreuung eingesetzt werden. Der Umgang mit den Promotionsvereinbarungen sei sehr heterogen. Für weitere Personalräte deutet sich zudem an, dass trotz Betreuungsvereinbarung die Qualität der Betreuung stark von der betreuenden Person abhängig ist und Betreuungsunterschiede zwischen Fächerkulturen bestehen.

Obwohl Betreuungsvereinbarungen vorgehalten werden, geben drei Personalräte an, dass es keine Verpflichtung gebe, eine solche abzuschließen. An einer vierten Universität ist der Abschluss

erst seit 2020 verpflichtend. Positiv hervorgehoben werden die Fortbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Promovierende sowie die Berufung von Ombudspersonen für Konfliktfälle. Ein Personalrat weist darauf hin, dass ausländische Promovierende durch speziell zugeschnittene Angebote in englischer Sprache gefördert werden.

Die Fachhochschulen verweisen in großer Anzahl auf die Bestimmungen des Graduierteninstituts bzw. das Promotionskolleg, geben aber auch in großer Anzahl an, dass ihnen etwaige Standards nicht bekannt sind. Geplant oder im Aufbau befindlich sind Unterstützungsstrukturen (Promotionskolloquium, systematischen Erfassung und Betreuung der Promotionsaktivitäten).

3.3 Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge

Artikel 9 und 10 des VgB enthalten Bestimmungen zur Laufzeit von befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase. Demnach sollen Vertragslaufzeiten unter einem Jahr vermieden werden. Die befristeten Arbeitsverträge mit Postdocs, die sich für eine Professur qualifizieren, sollen eine Laufzeit von drei Jahren haben. Um die Entwicklung der Vertragslaufzeiten seit Inkrafttreten des VgB untersuchen zu können, wurden an allen unterzeichnenden Universitäten und HAW Vertragsdaten erhoben.¹⁶ Die Hochschulen haben Daten zu allen befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen aus den Jahren 2015 bis 2020 zur Verfügung gestellt, die jeweils am Stichtag 1. Dezember beschäftigt waren. Einzelne Hochschulen haben nicht die komplette Zeitreihe erfasst (vgl. Abb. 6).

3.3.1 Übersicht über die erhobenen Vertragsfälle

Grundlage der Auswertungen sind 133.593 Vertragsfälle an den Universitäten und 15.091 Vertragsfälle an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Die Universitäten verzeichneten für das Jahr 2015 17.608 Arbeitsverträge und 24.179 Verträge für das Jahr 2020; dabei ist zu beachten, dass aufgrund einer Systemumstellung für 2015 keine Daten der RWTH Aachen vorliegen. Während die Fallzahl zwischen 2016 und 2020 um 8,1 % gestiegen ist, nahm das Personalvolumen dieser Arbeitsverträge im gleichen Zeitraum um 27,5 % zu (Personalvolumen: Vollzeitäquivalente = Beschäftigungsumfang x Laufzeit). Das zum Stichtag vertraglich vereinbarte Personalvolumen ist sowohl in absoluten Zahlen als auch im Verhältnis zur Zahl der Arbeitsverträge erkennbar gestiegen (von 1,5 auf 1,8 VZÄ je Vertrag). Bei den HAW ist der Wert in den zurückliegenden Jahren nahezu gleichgeblieben (zwischen 1,5 und 1,6 VZÄ je Vertrag).¹⁷

¹⁶ Zur Beschreibung des Datensatzes und des Erhebungsverfahrens siehe Anhang 6.1.

¹⁷ Hierbei zu beachten, dass für die FH Münster Werte nur für die Jahre 2019 und 2020 vorliegen.

| Universitäten | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vertragsfälle am Stichtag | 17.608 | 22.376 | 23.064 | 23.033 | 23.333 | 24.179 |
| davon: | | | | | | |
| Erstverträge | 5.678 | 7.524 | 8.175 | 8.618 | 9.037 | 9.300 |
| Verträge mit Promovierten*** | 3.414 | 5.599 | 5.494 | 5.132 | 4.918 | 4.786 |
| | 19% | 25% | 24% | 22% | 21% | 20% |
| Verträge mit männlichen Beschäftigten*** | 9.719 | 13.285 | 13.737 | 13.744 | 13.738 | 14.527 |
| | 55% | 59% | 60% | 60% | 59% | 60% |
| Verträge mit weiblichen Beschäftigten*** | 7.259 | 8.796 | 9.010 | 8.916 | 9.071 | 9.454 |
| | 41% | 39% | 39% | 39% | 39% | 39% |
| Vollzeitäquivalente der Verträge am Stichtag | 23.960,8 | 34.108,3 | 38.074,5 | 40.019,9 | 42.174,1 | 43.487,7 |
| davon finanziert über: | | | | | | |
| Globalbudget | 34,8% | 30,7% | 29,2% | 29,1% | 30,4% | 28,9% |
| Drittmittel | 45,1% | 49,4% | 49,8% | 50,7% | 50,4% | 52,1% |
| Hochschulpakt/QVM | 18,7% | 18,9% | 20,0% | 19,4% | 18,2% | 17,8% |
| sonstige Finanzierung | 1,4% | 1,0% | 1,0% | 0,8% | 0,9% | 1,3% |
| Hochschulen für Angewandte Wissenschaften | 2015** | 2016** | 2017** | 2018** | 2019 | 2020 |
| Vertragsfälle am Stichtag | 2.086 | 2.083 | 2.297 | 2.538 | 2.976 | 3.111 |
| davon: | | | | | | |
| Erstverträge | 798 | 839 | 946 | 1.077 | 1.218 | 1.239 |
| Verträge mit Promovierten*** | 102 | 98 | 108 | 120 | 132 | 112 |
| | 5% | 5% | 5% | 5% | 4% | 4% |
| Verträge mit männlichen Beschäftigten*** | 1.154 | 1.155 | 1.142 | 1.295 | 1.427 | 1.501 |
| | 55% | 55% | 50% | 51% | 48% | 48% |
| Verträge mit weiblichen Beschäftigten*** | 650 | 688 | 729 | 788 | 905 | 1.034 |
| | 31% | 33% | 32% | 31% | 30% | 33% |
| Vollzeitäquivalente der Verträge am Stichtag | 3.187,6 | 3.138,5 | 3.693,3 | 3.923,8 | 4.477,7 | 4.687,3 |
| davon finanziert über: | | | | | | |
| Globalbudget | 25,1% | 22,2% | 21,8% | 21,7% | 19,2% | 18,1% |
| Drittmittel | 40,2% | 46,3% | 48,3% | 51,3% | 54,6% | 56,6% |
| Hochschulpakt/QVM | 34,4% | 30,8% | 29,1% | 26,6% | 25,8% | 24,8% |
| sonstige Finanzierung | 0,3% | 0,6% | 0,7% | 0,4% | 0,4% | 0,6% |

*) ohne RWTH Aachen

**) ohne Fachhochschule Münster

***) Aus Gründen der Anonymisierung fehlen z.T. Angaben zum Promotionsstatus und zum Geschlecht

Abb. 6 Laufende Vertragsfälle am Stichtag 01. Dezember



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 7 Laufende Vertragsfälle am 01.12.2020

| Universitäten | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vertragsfälle am Stichtag | 12.091 | 15.220 | 14.318 | 12.977 | 13.249 | 13.362 |
| davon: | | | | | | |
| Erstverträge | 3.237 | 4.377 | 4.528 | 4.303 | 4.600 | 4.464 |
| Verträge mit Promovierten*** | 2.243 | 3.641 | 3.244 | 2.761 | 2.741 | 2.587 |
| | 19% | 24% | 23% | 21% | 21% | 19% |
| Verträge mit männlichen Beschäftigten*** | 6.820 | 9.049 | 8.625 | 7.739 | 7.822 | 8.083 |
| | 56% | 59% | 60% | 60% | 59% | 60% |
| Verträge mit weiblichen Beschäftigten*** | 4.845 | 6.004 | 5.499 | 5.046 | 5.119 | 5.162 |
| | 40% | 39% | 38% | 39% | 39% | 39% |
| Vollzeitäquivalente der Verträge am Stichtag | 12.731,7 | 18.959,1 | 19.382,7 | 17.888,0 | 19.021,0 | 18.680,6 |
| davon finanziert über: | | | | | | |
| Globalbudget | 34,9% | 29,3% | 27,6% | 28,5% | 30,0% | 27,9% |
| Drittmittel | 46,0% | 49,6% | 51,5% | 51,8% | 52,3% | 53,5% |
| Hochschulpakt/QVM | 17,5% | 19,9% | 20,0% | 19,1% | 16,6% | 17,5% |
| sonstige Finanzierung | 1,5% | 1,1% | 0,9% | 0,6% | 1,2% | 1,1% |
| Hochschulen für Angewandte Wissenschaften | 2015** | 2016** | 2017** | 2018** | 2019 | 2020 |
| Vertragsfälle am Stichtag | 1.305 | 1.397 | 1.451 | 1.480 | 1.885 | 1.855 |
| davon: | | | | | | |
| Erstverträge | 468 | 536 | 593 | 622 | 754 | 676 |
| Verträge mit Promovierten*** | 78 | 66 | 71 | 63 | 76 | 63 |
| | 6% | 5% | 5% | 4% | 4% | 3% |
| Verträge mit männlichen Beschäftigten*** | 730 | 773 | 728 | 755 | 912 | 879 |
| | 56% | 55% | 50% | 51% | 48% | 47% |
| Verträge mit weiblichen Beschäftigten*** | 403 | 448 | 468 | 438 | 556 | 623 |
| | 31% | 32% | 32% | 30% | 29% | 34% |
| Vollzeitäquivalente der Verträge am Stichtag | 1.431,2 | 1.640,1 | 1.777,0 | 1.636,5 | 2.073,0 | 2.021,6 |
| davon finanziert über: | | | | | | |
| Globalbudget | 24,1% | 21,1% | 19,4% | 19,2% | 18,8% | 13,9% |
| Drittmittel | 44,5% | 53,3% | 56,0% | 55,4% | 56,4% | 59,5% |
| Hochschulpakt/QVM | 31,1% | 24,7% | 23,9% | 25,0% | 24,4% | 26,0% |
| sonstige Finanzierung | 0,3% | 0,8% | 0,7% | 0,4% | 0,4% | 0,6% |

*) ohne RWTH Aachen

**) ohne Fachhochschule Münster

***) Aus Gründen der Anonymisierung fehlen z.T. Angaben zum Promotionsstatus und zum Geschlecht

Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 8 Vertragsfälle am Stichtag 01. Dezember mit Laufzeitbeginn im jeweiligen Jahr

Aufgrund ihrer Laufzeiten können Arbeitsverträge an mehreren Stichtagen gelten und dementsprechend mehrfach gezählt werden. Die Daten der Abb. 6 geben stichtagsbezogen den Personalbestand wieder, können bei der Analyse jedoch zu Verzerrungen führen, wenn Verträge entsprechend ihrer Laufzeiten häufiger berücksichtigt werden. Bereinigt man die Grundgesamtheit um den Effekt der Mehrfachzählung und legt nur diejenigen Arbeitsverträge zum Stichtag zugrunde, deren Laufzeit im jeweiligen Jahr beginnt, erhält man eine bereinigte Gesamtheit von 81.217 Fällen an den Universitäten bzw. 9.373 an den HAW (s. Abb. 8).

Bei den Universitäten fällt auf, dass die Zahl der Arbeitsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr bis zum Stichtag abgeschlossen wurden und die am Stichtag noch aktuell waren, im Betrachtungszeitraum gesunken ist. Die Veränderung macht sich insbesondere in den Jahren 2016 bis 2018 bemerkbar. Die HAW haben im Betrachtungszeitraum jährlich eine zunehmende Zahl an Arbeitsverträgen abgeschlossen (auch ohne Berücksichtigung der FH Münster).

| Universitäten | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Beschäftigungsumfang: Anteil an der regelmäßigen Arbeitszeit | | | | | | |
| bis einschl. 25% | 523 | 581 | 646 | 612 | 604 | 638 |
| zwischen 25% und 50% | 290 | 352 | 422 | 386 | 516 | 532 |
| 50% | 5.326 | 5.711 | 5.606 | 4.838 | 4.031 | 3.882 |
| über 50% bis einschl. 75% | 3.592 | 4.626 | 4.994 | 5.534 | 6.465 | 6.796 |
| über 75% bis zu 100% | 7.876 | 11.106 | 11.396 | 11.663 | 11.717 | 12.331 |
| gesamt | 17.607 | 22.376 | 23.064 | 23.033 | 23.333 | 24.179 |

| Hochschulen für Angewandte Wissenschaften | 2015** | 2016** | 2017** | 2018** | 2019 | 2020 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Beschäftigungsumfang: Anteil an der regelmäßigen Arbeitszeit | | | | | | |
| bis einschl. 25% | 73 | 81 | 92 | 108 | 114 | 131 |
| zwischen 25% und 50% | 89 | 86 | 87 | 103 | 149 | 155 |
| 50% | 691 | 722 | 772 | 795 | 901 | 980 |
| über 50% bis einschl. 75% | 227 | 247 | 295 | 390 | 501 | 505 |
| über 75% bis zu 100% | 1.006 | 947 | 1.051 | 1.142 | 1.311 | 1.339 |
| gesamt | 2.086 | 2.083 | 2.297 | 2.538 | 2.976 | 3.110 |

*) ohne RWTH Aachen

**) ohne Fachhochschule Münster

Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 9 Beschäftigungsumfang der befristeten Arbeitsverträge

An den Universitäten hat – mit leicht steigender Tendenz – die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge einen Beschäftigungsumfang in der Höhe von über 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit.¹⁸ Der Anteil der Verträge mit einem geringfügigen Umfang von unter 50 % der vollen Arbeitszeit liegt stabil zwischen 4 und 5 %. Eine Veränderung hat sich insbesondere bei den 50 %-Verträgen ergeben. Ihre Zahl ist zugunsten der Verträge mit einem höheren Beschäftigungsumfang zurückgegangen (2016 bis 2020: von 25,5 % auf 16,1 %).

Die Entwicklung an den HAW weicht tendenziell von diesem Bild ab. Hier liegt der Schwerpunkt der zunehmenden Vertragszahl zwar auch beim Beschäftigungsumfang über 50 bis 75 %, die Verträge mit einer ‚halben Stelle‘ verzeichnen jedoch nur einen leichten Abwärtstrend. Leicht rückläufig ist auch der Anteil der Verträge mit einem Beschäftigungsumfang über 75 %. Der Anteil beim geringfügigen Umfang (unter 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit) ist ungefähr doppelt so groß wie bei den Universitäten.

3.3.2 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den Universitäten

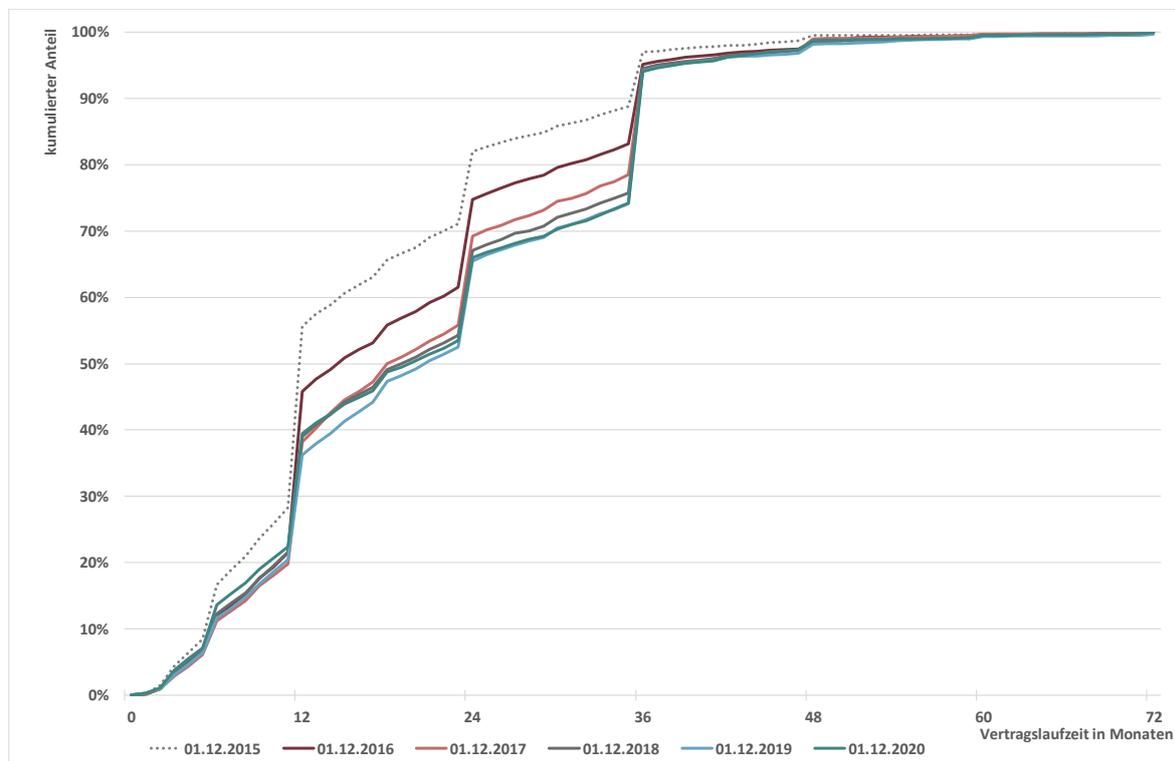
Die Vertragsdaten wurden erhoben, um belastbare Befunde zu den Vertragslaufzeiten zu liefern. Abb. 10 zeigt die Laufzeiten in Monaten und den kumulierten Anteil an der bereinigten Grundgesamtheit (ohne Mehrfachzählungen, nur Universitäten) für die Jahre 2015 bis 2020. Die folgenden Punkte können festgehalten werden:

- Die gut erkennbaren Stufen bei 12, 24 und 36 Monaten verdeutlichen, wie stark die Befristungspraxis von den ein-, zwei- und dreijährigen Verträgen geprägt ist. In dieser Hinsicht sind

¹⁸ In der Stufe des Beschäftigungsumfangs „über 75 % bis zu 100 %“ der regelmäßigen Arbeitszeit sind 95 % der Arbeitsverträge in Vollzeit.

Laufzeiten im gesamten Erhebungszeitraum gleich strukturiert. Für die Jahre 2017 bis 2020 sind die Graphen zudem streckenweise deckungsgleich bzw. die Werte sehr ähnlich. Die Angaben für das Jahr 2015 sind aufgrund der fehlenden Daten der RWTH Aachen möglicherweise nicht vollständig vergleichbar.

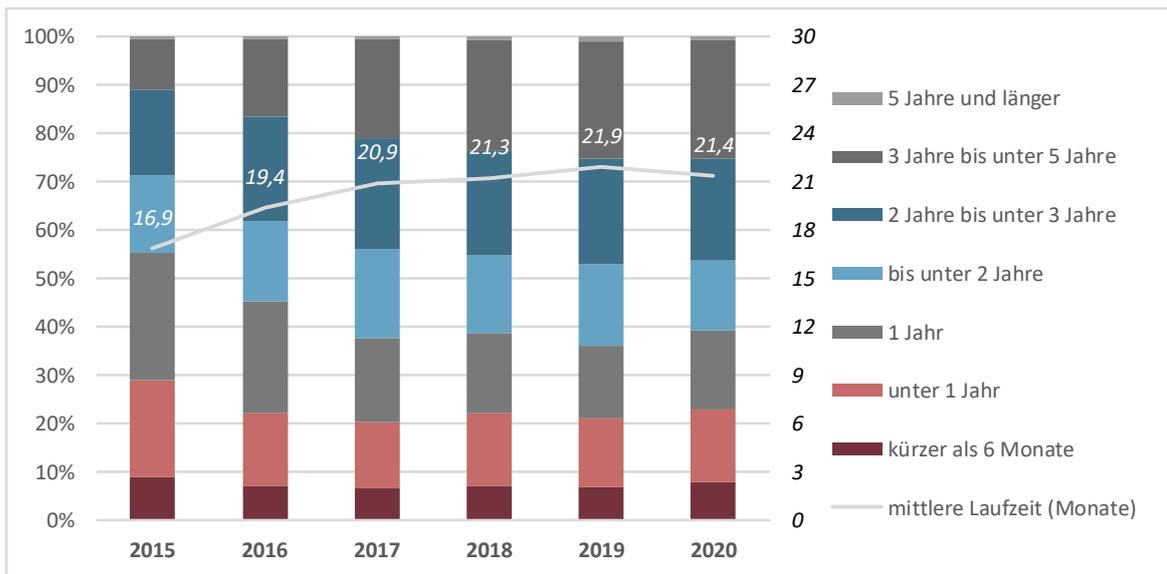
- Es ist gut zu erkennen, dass der Anteil der einjährigen Verträge von 2015 und 2016 nach 2017 zurückgegangen ist. Die Veränderungen in den Folgejahren sind vergleichsweise gering.
- Im Gegenzug haben die Universitäten den Anteil der dreijährigen Verträge von 2015 und 2016 nach 2017 deutlich und in den Folgejahren leicht erhöht.
- Nach einem deutlichen Rückgang im Jahr 2016 lässt sich ein stabiler Sockel unterjähriger Arbeitsverträge (Laufzeit kürzer als 12 Monate) in einer Größenordnung von einem Fünftel beobachten. Dabei ist zu beachten, dass die unterjährigen Verträge, die im jeweiligen Kalenderjahr vor dem Stichtag abgeschlossen wurden und zum Stichtag schon wieder beendet waren, nicht erhoben wurden. Der faktische Anteil unterjähriger Arbeitsverträge liegt also über 20 % (weiterführende Überlegungen vgl. Kap. 3.3.4).
- Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von mehr als 3 Jahren liegt bei rund 5 %.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 10 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten

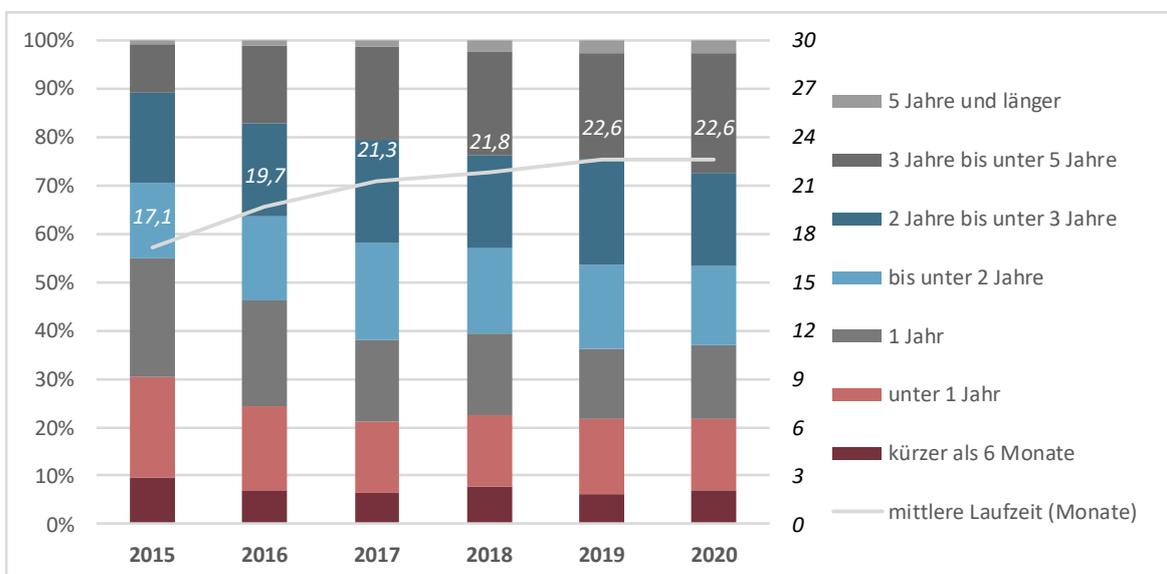
Die Abb. 11 bis Abb. 13 zeigen die Laufzeiten in Stufen sowie die mittleren Laufzeiten je Kalenderjahr. Abb. 11 zeigt die Werte für die Verträge aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Die zunehmende Zahl länger laufender Verträge führt dazu, dass die durchschnittliche Laufzeit bis 2019 auf 21,9 Monate gestiegen ist – mit einer Reduzierung im Jahr 2020. Dies ist möglicherweise ein Effekt der Pandemie.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 11 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an Universitäten

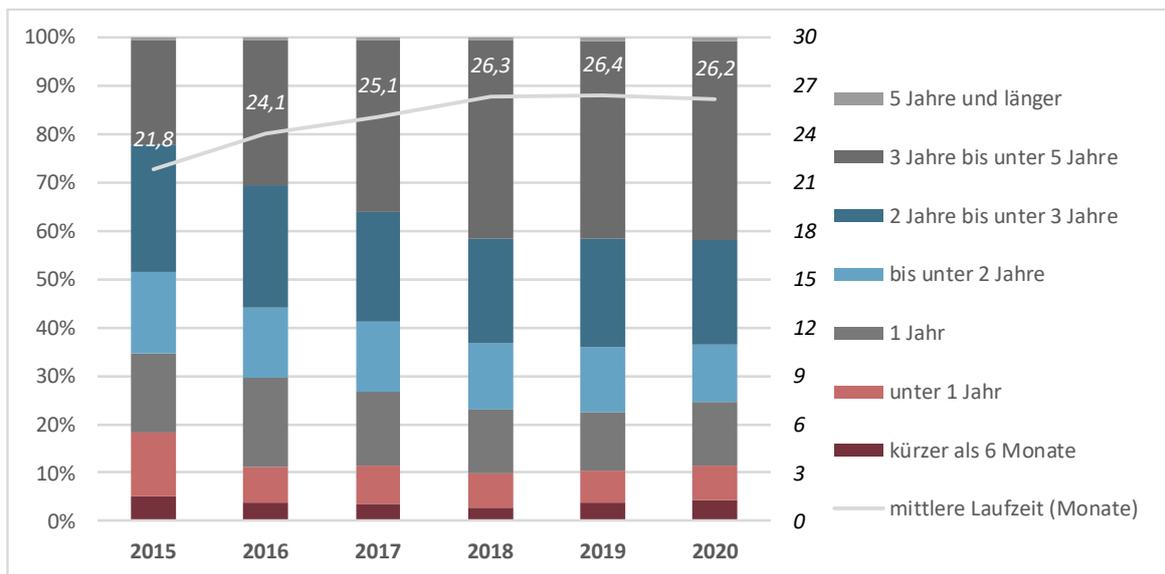
Abb. 12 zeigt die Daten der Promovierten, für die sich die Laufzeiten ebenfalls günstig entwickelt haben (mittlere Laufzeit: 22,6 Monate in der Spitze). Bei den Promovierten haben 27,4 % der im Jahr 2020 abgeschlossenen Verträge eine Laufzeit von 3 Jahren (und länger). Hierbei sind jedoch die in den Vorjahren abgeschlossenen Verträge nicht enthalten. Legt man die am 01.12.2020 insgesamt laufenden Verträge zugrunde, haben 42,8 % der laufenden befristeten Arbeitsverträge eine Dauer von 3 Jahren und mehr. Die Wahl der Grundgesamtheit macht sich hier deutlich bemerkbar. Während die im Jahr 2020 abgeschlossenen unterjährigen Verträge bei 21,7 % liegen, beträgt ihr Anteil bezogen auf alle am Stichtag laufenden Verträge lediglich 11,8 %.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 12 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit der promovierten Mitarbeiter:innen an Universitäten

Die für die Jahre 2016 bis 2018 festgestellten Veränderungen gelten insbesondere für die Erstverträge, die in einem Umfang von 16-17 % auf Promovierte entfallen. Seit 2018 haben die Laufzeiten von 3 Jahren und mehr einen Anteil von rund 42 % – bezogen auf die im Kalenderjahr abgeschlossenen Verträge (Abb. 13). Die mittlere Laufzeit der Erstverträge an allen Universitäten liegt mit rund 26 Monaten signifikant über den allgemeinen Werten. Jedoch scheint sich – auf einem niedrigeren Niveau als bei allen Verträgen – auch bei den Erstverträgen mit einem Anteil von rund 10 % ein Sockel von unterjährigen Verträgen verfestigt zu haben, der im Jahr 2020 leicht angewachsen ist.

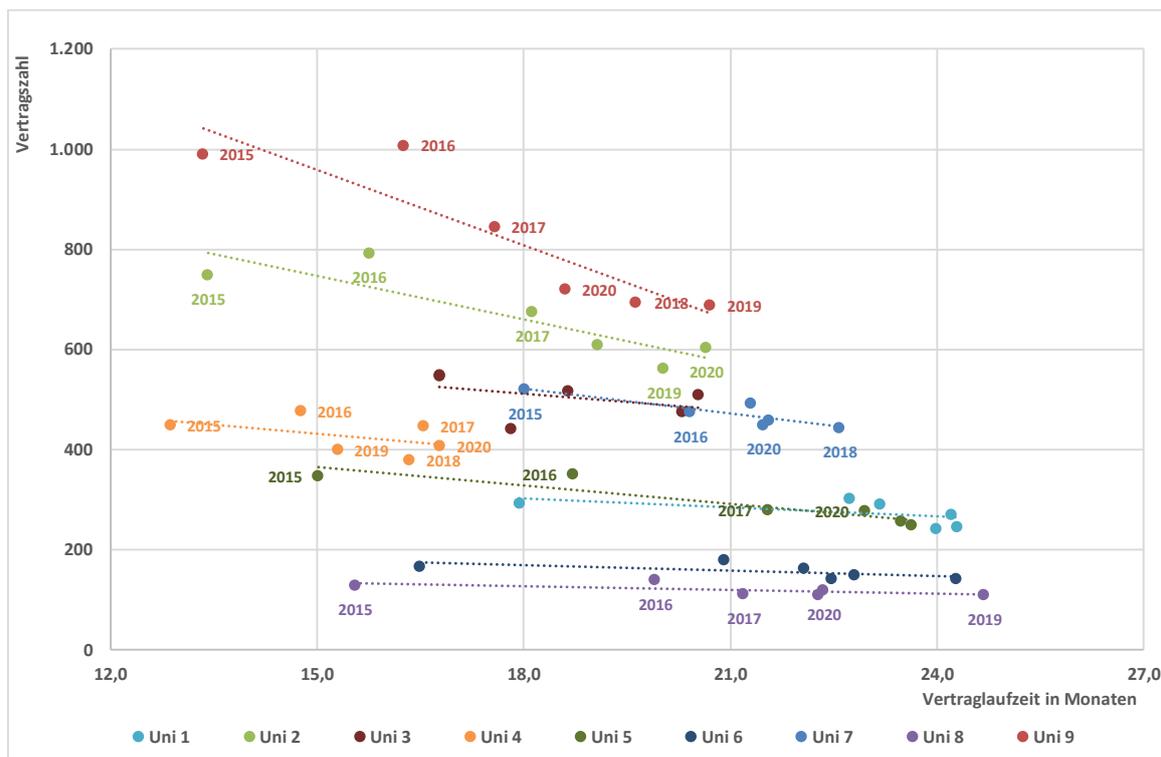


Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 13 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit der Erstverträge an Universitäten

Der Trend zunehmender Vertragslaufzeiten lässt sich an allen Universitäten in Nordrhein-Westfalen beobachten. Allerdings sind die Unterschiede zwischen ihnen teils beträchtlich. Abb. 14 zeigt dies exemplarisch für die Natur- und Lebenswissenschaften an neun Universitäten. Für die vergleichende Betrachtung wurden nicht alle in Frage kommenden Universitäten ausgewählt, weil die Verhältnisse teils sehr ähnlich sind. Dargestellt sind die Fallzahlen und mittleren Vertragslaufzeiten für die Jahre 2015 bis 2020:

- Die mittleren Vertragslaufzeiten im Jahr 2015 reichten von rund 13 bis zu 18 Monaten. Die Zunahme der mittleren Laufzeiten von 2015 bis zum höchsten Wert der Zeitreihe variiert zwischen 3,4 und 9,1 Monaten.
- Die Zahl der Vertragsabschlüsse konnte aufgrund der längeren Laufzeiten an allen Standorten gesenkt werden. Je höher die Fallzahl im Jahr 2015 war, umso größer war auch die Reduktion (negative Steigung der Graphen).
- Die längsten Laufzeiten wurden in den Jahren 2018 und 2019 erreicht. Im Jahr 2020 sind sie an vielen Universitäten wieder kürzer ausgefallen.



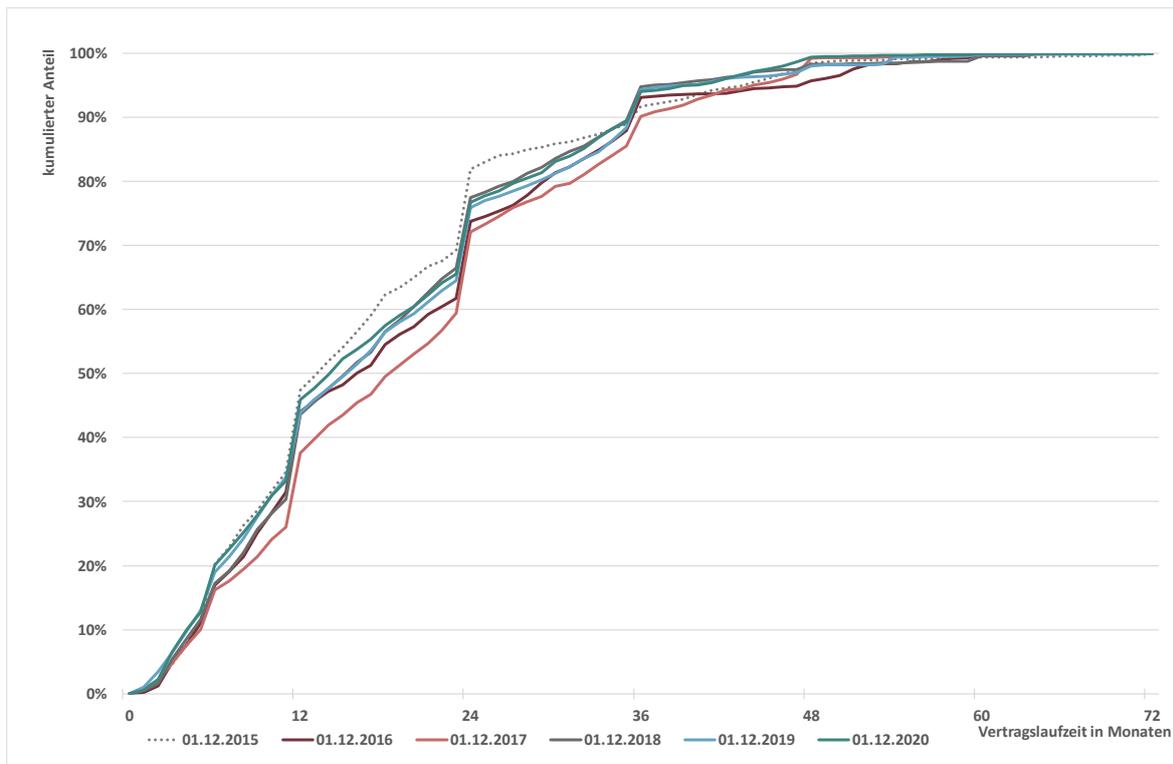
Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 14 Entwicklung der Laufzeiten in den Natur- und Lebenswissenschaften

3.3.3 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den HAW

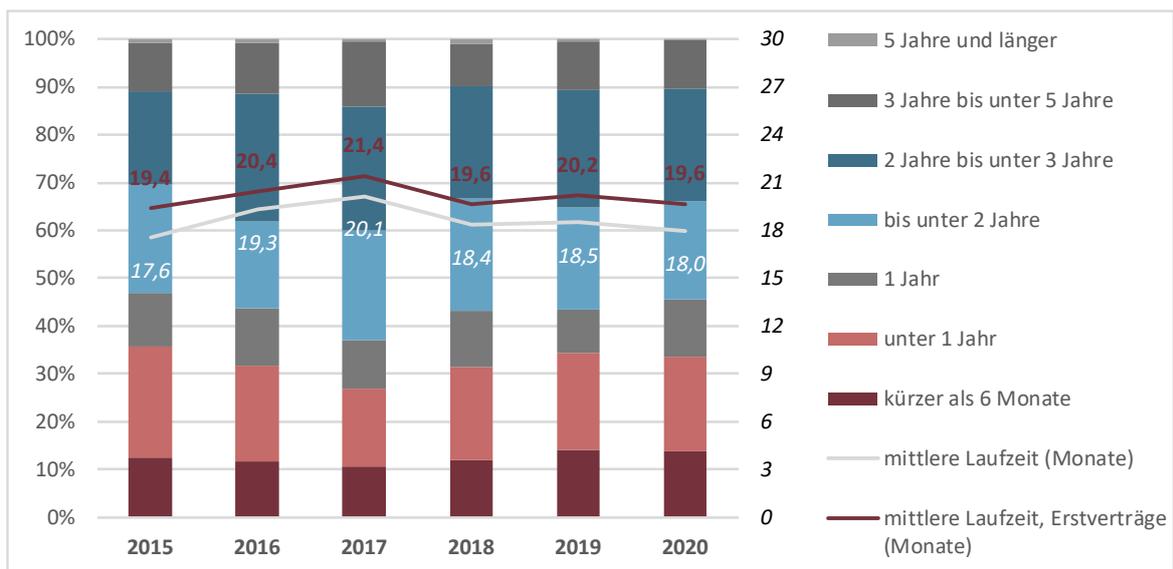
Die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge, die die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in den Jahren 2015 bis 2020 abgeschlossen haben, scheinen sich – vergleicht man den Beginn und das Ende des Betrachtungszeitraums – wenig verändert zu haben (vgl. Abb. 15 und Abb. 16). Allerdings lässt sich feststellen, dass in den Jahren 2016 und 2017 sowohl die unterjährigen Verträge reduziert als auch die mittleren Laufzeiten erhöht werden konnten. Dieser Trend hat sich in den Folgejahren nicht fortgesetzt. Seit 2018 ist das Bild relativ stabil:

- Rund ein Drittel der am Stichtag aktuellen Verträge, die im jeweiligen Kalenderjahr vereinbart wurden, hat eine unterjährige Laufzeit.
- Der Anteil der Jahresverträge liegt bei 10 bis 12 %.
- Über die Hälfte der Verträge hat eine Laufzeit von mehr als einem Jahr.
- Die mittlere Laufzeit betrug zuletzt 18 bis 18,5 Monate.



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 15 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an den HAW



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 16 Laufzeitstufen und mittlere Laufzeit an den HAW

Wie an den Universitäten sind die befristeten Erstverträge mit den Wissenschaftler:innen günstiger. An den HAW laufen sie ca. 1,5 Monate länger als die Verträge im Allgemeinen. Der Sockel der unterjährigen Laufzeiten liegt bei den Erstverträgen in einer Größenordnung von einem Viertel.

Bei den Ergebnissen der HAW sind die Daten der nichtpromovierten und der promovierten Wissenschaftler:innen zusammengefasst. Aufgrund der kleineren Fallzahlen an den HAW und der durchgeführten Anonymisierung fehlen vielfach Informationen zum Promotionsstatus, sodass eine separate Auswertung der Promovierten nicht belastbar ist. So wurden z. B. für das Jahr 2020 in 454 der dokumentierten 1.855 Fälle (vgl. Abb. 8) keine Angaben zum Promotionsstatus gemacht. Nachrichtlich soll festgehalten werden, dass die mittlere Laufzeit der als promoviert gemeldeten Wissenschaftler:innen 1 bis 2 Monate über den in Abb. 16 gezeigten Werten aller Vertragsfälle liegt (mit einem Höchstwert von 22,3 Monaten im Jahr 2017).

3.3.4 Unterjährige Vertragslaufzeiten

Die Vertragsdaten wurden stichtagsbezogen erhoben. Man kann davon ausgehen, dass zwischen den beiden Stichtagen eines Jahres und des Folgejahres Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die nicht zum Datensatz gehören, weil der Laufzeitbeginn nach dem ersten und das Vertragsende vor dem zweiten Stichtag liegen. Aufgrund der stichtagsbezogenen Erhebung fällt also eine Reihe von Vertragsfällen durchs Raster.

Es stellt sich die Frage, wie hoch der tatsächliche Anteil abgeschlossener unterjähriger Arbeitsverträge ist. Wertet man vergleichbare Datensätze aus¹⁹, zeigt sich, dass ungefähr 55 bis 65 % der Arbeitsverträge, die binnen eines Kalenderjahres beginnen und deren Laufzeit kürzer als 12 Monate ist, am 1. Dezember dieses Jahres noch Gültigkeit haben. Das bedeutet, dass die unterjährigen Arbeitsverträge in einer Größenordnung 35 bis 45 % nicht erfasst wurden. Wenn man diese Werte voraussetzt, so erreicht der anzunehmende Sockel unterjähriger Arbeitsverträge an den nordrhein-westfälischen Universitäten seit dem Jahr 2018 eine Höhe von 30 bis 35 % aller im Kalenderjahr beginnenden befristeten Arbeitsverträge. Dabei ist erstens zu beachten, dass die Fallzahl der Arbeitsverträge aufgrund der insgesamt längeren Laufzeiten leicht rückläufig ist. Zweitens ist zu beachten, dass sich der Wert in einer geringeren Größenordnung bewegt, wenn man alle am Stichtag laufenden befristeten Verträge – einschließlich der in den Vorjahren begonnenen Verträge – zugrunde legt. Hier haben seit dem Jahr 2017 stabil 12 bis 13 % eine unterjährige Laufzeit.

Bei den HAW liegt der festgestellte Sockel stichtagsbezogen bei rund einem Drittel der Vertragsfälle; er erhöht sich bei den gleichen Annahmen wie bei den Universitäten auf 41 bis 49 %. Hierbei ist erstens zu beachten, dass die Fallzahl deutlich geringer ist als an den Universitäten (vgl. Abb. 8). Zweitens liegt der Sockel wie an den Universitäten niedriger, wenn man alle am Stichtag laufenden befristeten Verträge in den Blick nimmt: in den Jahren 2018 bis 2020 schwankte der Wert zwischen 20 und 22 %.

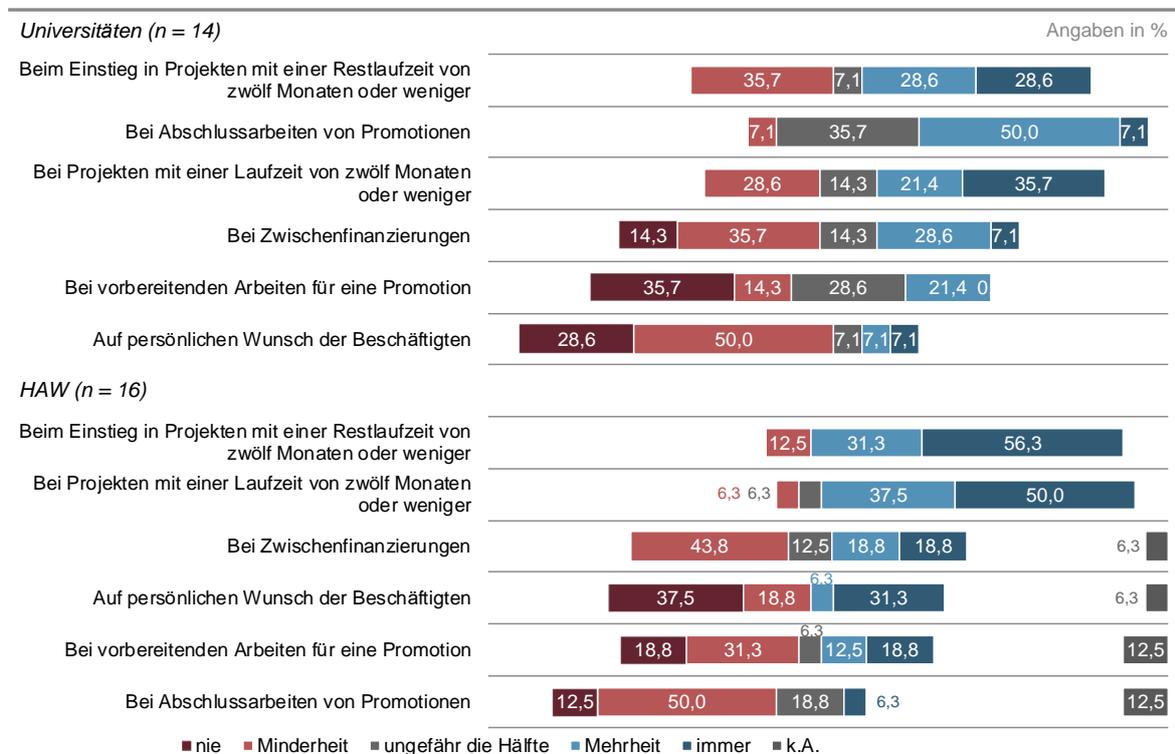
In den Selbstberichten haben die Hochschulen die Frage beantwortet, in welchen Situationen die befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von einem Jahr oder weniger haben. Einen besonders großen Einfluss haben die zeitlichen Bedingungen von Drittmittelprojekten und die Abschlussarbeiten von Promotionen. Laut eigener Aussage kommen unterjährige Laufzeiten an mehr als der

¹⁹ Zur hier zugrunde liegenden Modellrechnung vgl. Anhang 6.3.

Hälfte der Universitäten und an 88 % der HAW immer bzw. mehrheitlich bei Projekten mit einer entsprechend kurzen Laufzeit und beim Einstieg in Projekte mit kurzer Restlaufzeit vor. Daneben ergeben sich unterjährige Verträge bei Abschlussarbeiten von Promotionen v.a. an Universitäten.

Knapp 70 % der Hochschulen geben an, dass sie unterjährige Verträge nie oder nur bei einer Minderheit auf persönlichen Wunsch der Beschäftigten (z. B. mit Blick auf ein zeitnah beginnendes Stipendium) ausstellen. Bei vorbereitenden Arbeiten für eine Promotion (z. B. Exposé schreiben), bei Zwischenfinanzierungen sowie bei Abschlussarbeiten von Promotionen werden in der Tendenz ebenfalls weniger häufig Verträge geschlossen, die eine Laufzeit von zwölf Monaten unterschreiten. Als weitere Gründe werden Aushilfs- oder auch Vertretungstätigkeiten genannt. Eine Hochschule gibt zusätzlich an, dass unterjährige Laufzeiten anfallen, wenn in ihrem Rahmen ein wesentlicher Qualifizierungsfortschritt erreichbar ist, z. B. bei der Fertigstellung einer Promotion, für eine Publikation oder für einen Projektantrag.

Insgesamt weichen die fachlichen Bereiche der Hochschulen eher nicht von diesem Mehrheitsbild ab. Unabhängig von fachlichen Bereichen führen auch persönliche Gründe oder pandemiebedingte Verzögerungen in Einzelfällen zu Ausnahmen.

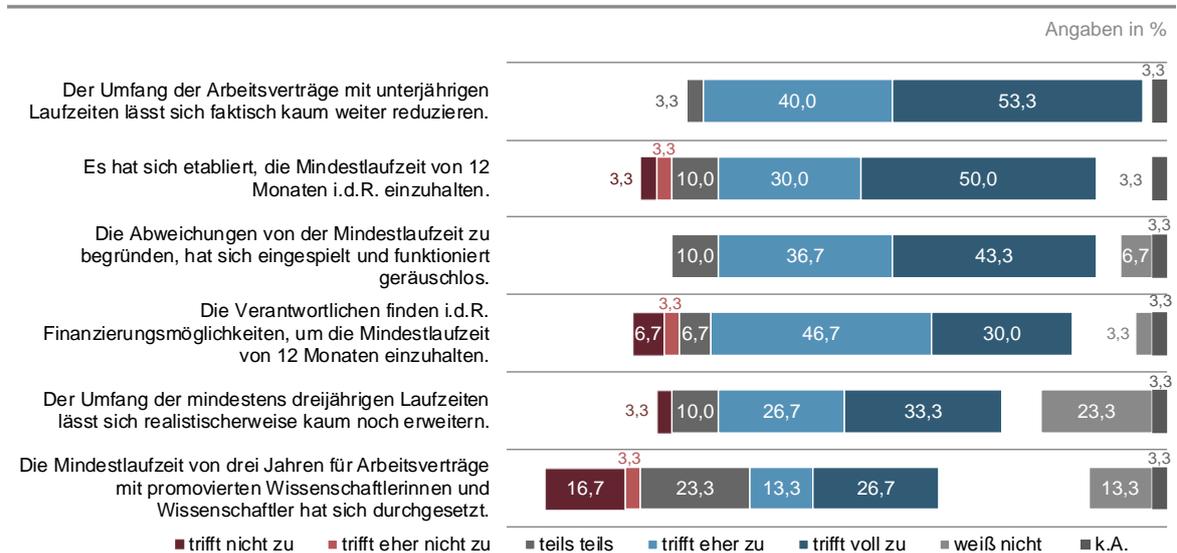


Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 17 Gründe für kurz laufende Arbeitsverträge

Fast alle Hochschulen schätzen es so ein, dass sich der Umfang der Arbeitsverträge mit unterjährigen Laufzeiten faktisch kaum weiter reduzieren lässt (vgl. Abb. 18). Nur eine HAW gibt an, dass teilweise noch Möglichkeiten bestehen, der Umfang dieser Arbeitsverträge zu reduzieren. An 24

Hochschulen hat es sich voll oder eher eingespielt, die Abweichungen von der Mindestlaufzeit zu begründen. Die Begründung wird von der betreffenden Person oft in Zusammenarbeit mit der/dem Fachvorgesetzten als Antrag eingereicht (z. B. in Verbindung mit der Qualifikationsvereinbarung). Diese kann auch von der Personalverwaltung eingefordert werden. Die Plausibilität der Begründungen einzuschätzen obliegt den Personaldezernaten, die sich an vielen Hochschulen in Zweifelsfällen mit dem Personalrat abstimmen.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 18 Einschätzungen zu den Mindestlaufzeiten

Mit Blick auf die Mindestlaufzeiten zeigt sich Folgendes:

- Fast alle Universitäten sprechen davon, dass sich die Mindestlaufzeiten voll oder eher etabliert haben und dass sich i. d. R. Finanzierungsmöglichkeiten finden, um die Mindestlaufzeit einzuhalten.
- Elf HAW geben an, dass sich die 12-monatige Mindestlaufzeit voll oder eher etabliert hat, und neun HAW merken an, dass sich für die Einhaltung entsprechende Finanzierungen finden lassen.
- Sechs Universitäten und sechs HAW geben an, dass sich die Mindestlaufzeit von drei Jahren für Arbeitsverträge mit promovierten Wissenschaftler:innen durchgesetzt hat. Jeweils drei Universitäten und HAW geben an, dass sich diese Mindestlaufzeit nicht oder eher nicht durchgesetzt hat.
- Anders als den unterjährigen Verträgen gibt eine Minderheit von vier Hochschulen an, dass sich der Anteil der mindestens dreijährigen Laufzeiten zumindest teilweise noch erweitern lässt. Elf Universitäten und sieben HAW legen dar, dass sich der Umfang der mindestens dreijährigen Laufzeiten realistischerweise kaum noch erweitern lässt.

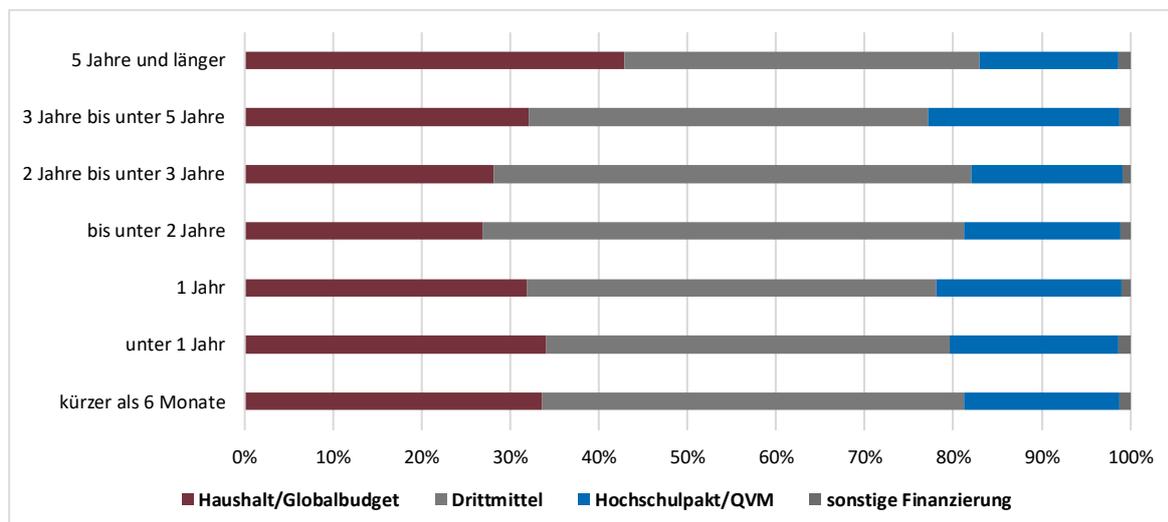
Die Einhaltung der Mindestlaufzeit von zwölf Monaten wird an vielen Hochschulen durch das Personaldezernat begleitet und sichergestellt. Die Mindestlaufzeit hat sich mittlerweile etabliert und die Akzeptanz ist gegeben. Einige Hochschulen führen diese Umsetzung stärker auf die Novelle des

WissZeitVG zurück als auf den VgB. An einzelnen Hochschulen existierten schon vor 2016 eigene Verfahren, an denen weiter festgehalten wurden, da sie konkreter als die im VgB festgelegten Regelungen sind.

Vielorts gebe es mit Postdocs nur in Ausnahmefällen Arbeitsverträge, die kürzer als drei Jahre sind. In diesen Fällen ist das Qualifizierungsziel keine Professur und für die Erreichung des Qualifikationsziels sind auch kürzere Vertragslaufzeiten möglich. Von vielen Hochschulen wird berichtet, dass diese Fälle durch die Laufzeit von Drittmittelprojekten bedingt sind, an deren Laufzeit sich des Arbeitsvertrags orientiert. Mehrere Universitäten und HAW legen dar, dass Ausnahmefälle auch darin begründet sein könnten, dass das Qualifizierungsziel keine Professur ist und dabei eine kürzere Vertragslaufzeit für die Erreichung des Qualifikationsziels möglich ist. Zwei HAW berichten, dass Ausnahmefällen im Rahmen der Vereinbarung zum FH-Karriereweg liegen könnten, im Besonderen, wenn der Einstieg in das bereits laufende Programm erfolgt. Als ursächlich sehen einzelne Hochschulen die begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln, eine Beschäftigung zur Vertretung und in der Person liegende Gründe.

3.3.5 Finanzierung der befristeten Arbeitsverträge

Die verbreitete Begründung kurzer Laufzeiten legt die Annahme nahe, dass drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge tendenziell von kürzerer Dauer sind als Arbeitsverträge, die mit regelmäßigen Haushaltsmitteln finanziert werden. Wertet man die verfügbaren Vertragsdaten aus, lässt sich diese Annahme jedoch nicht bestätigen.

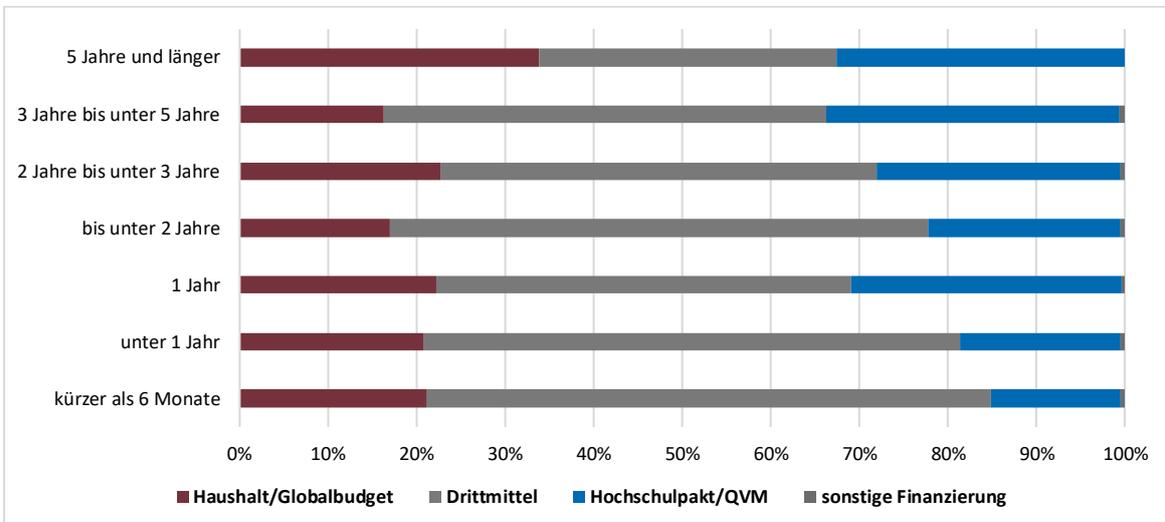


Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 19 Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den Universitäten (kumuliert 2015-2020)

An den Universitäten lassen sich wesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Finanzierungsquellen nicht feststellen. Der haushaltfinanzierte Anteil der kürzer laufenden Verträge liegt an Universitäten sogar leicht über dem haushaltfinanzierten Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von ± 2 Jahre (Abb. 19). Auch die mittleren Vertragslaufzeiten können nicht bestätigen, dass die

Vertragskonditionen für die Beschäftigten bei Drittmitteln schlechter sind. Betrachtet man die Fächergruppen, liegen die mittleren Laufzeiten der drittmittelfinanzierten Verträge teils über und teils unter den haushaltsfinanzierten Verträgen (vgl. Abb. 21).



Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 20 Laufzeiten nach Finanzierungsanteilen an den HAW (kumuliert 2015-2020)

An den HAW fällt auf, dass für die befristeten Arbeitsverträge in einem geringeren Umfang Haushaltsmittel genutzt werden als an den Universitäten. Die temporären Mittel bestimmen an den HAW also in einem stärkeren Maße die befristete Beschäftigung. Dennoch lässt sich nicht feststellen, dass die drittmittelfinanzierten Verträge kürzer laufen. Dieser Befund stützt nicht die verbreitete Annahme, dass Drittmittel zu kürzeren Vertragslaufzeiten führen, widerspricht ihr aber auch nicht.

Dazu sind zwei Anmerkungen hinzuzufügen. Erstens hat es nicht den Anschein, dass die Änderung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG im Jahre 2016, nach der sich die Vertragslaufzeiten dem Zeitraum der Mittelbewilligung entsprechen sollen, über das Jahr 2017 hinaus dazu geführt hat, dass sich die Arbeitsverträge insgesamt verlängert haben. Möglicherweise hatten sich die Vertragslaufzeiten bereits vor der Novelle des WissZeitVG im breiten Maßstab an der Mittelbewilligung orientiert. Zweitens liegt die Ursache für auch kurzfristig eingesetzte Haushaltsmittel vermutlich in den strukturellen Bedingungen zunehmender Projektaktivitäten. Diese Ursachen können im Rahmen der Evaluation nicht aufgeklärt werden.

| Universitäten* | 2017 | | | 2019 | | |
|--|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| | Global-budget | Drittmittel | HSP/QVM | Global-budget | Drittmittel | HSP/QVM |
| Gesamt | 20,8 | 21,0 | 21,2 | 21,5 | 22,2 | 21,6 |
| Geistes- und Kunstwissenschaften | 21,5 | 25,0 | 21,1 | 23,1 | 24,1 | 21,1 |
| Gesellschafts- und Gesundheitswissenschaften | 22,3 | 21,3 | 22,7 | 22,9 | 22,8 | 21,6 |
| Natur- und Lebenswissenschaften | 18,7 | 19,9 | 18,8 | 19,2 | 21,3 | 20,0 |
| Ingenieurwissenschaften | 22,1 | 21,1 | 22,0 | 22,5 | 22,1 | 24,0 |
| Zentrale Einrichtungen | 21,6 | 20,4 | 21,1 | 22,4 | 23,4 | 21,2 |

| Hochschulen für Angewandte Wissenschaften* | 2017** | | | 2019 | | |
|--|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| | Global-budget | Drittmittel | HSP/QVM | Global-budget | Drittmittel | HSP/QVM |
| Gesamt | 19,0 | 20,1 | 21,3 | 18,2 | 18,2 | 19,7 |
| Nicht-MINT | 16,9 | 17,3 | 21,7 | 15,1 | 19,7 | 18,7 |
| MINT-Fächer | 18,2 | 19,8 | 21,5 | 20,1 | 18,2 | 20,9 |
| Zentrale Einrichtungen | 26,2 | 27,6 | 22,2 | 17,0 | 14,4 | 16,0 |

*) Berücksichtigt wurden nur Verträge mit einem Finanzierungsanteil von mindestens 50% je Finanzierungsquelle.

***) ohne Fachhochschule Münster

Quelle: Vertragsdatenerhebung 2021

Abb. 21 Mittlere Vertragslaufzeiten nach Finanzierungsanteilen

3.4 Finanzierungsinstrumente

Gemäß Art. 7 Abs. 2 des VgB sollen die Hochschulen geeignete Instrumente vorhalten, um externe finanzielle Risiken zu kompensieren (vgl. Anhang 2.2.3, Seite 38). Folgt man den Selbstberichten, gibt es an zehn Universitäten und sieben HAW hochschulweit geltende Finanzierungsinstrumente, um eine zwischenzeitliche Unterbrechung bzw. das vorzeitige Ende von Beschäftigungsverläufen zu vermeiden. An zwei Universitäten und sieben HAW sind diese Instrumente an den Fakultäten/Fachbereichen verortet. An zwei Universitäten und zwei HAW gibt es keine vergleichbaren Finanzierungsinstrumente.

Mehrere Hochschulen betonen, dass die Verantwortung für eine vorausschauende Personalplanung bei den Personal- und Projektverantwortlichen liegt. Zwischenfinanzierungen sind über das rechtzeitige Einwerben von Zweit- oder Drittmitteln möglich. Fünf Universitäten und eine HAW berichten von ihren Überbrückungsfonds. Eine Hochschule stellt dar, dass ihrem zentralen Überbrückungsfonds alle Hochschuleinrichtungen in Anspruch nehmen können, von dem aber in der Praxis nur wenig Gebrauch gemacht würde. Eine weitere Hochschule berichtet von dezentralen Fonds. Eine Hochschule betont die streng festgelegten Kriterien für die Nutzung von Geldern ihres Überbrückungsfonds.

Mit einer zur Verfügung gestellten Leitlinie legt eine Hochschule intern fest, wie kurze Überbrückungszeiträume aus vorhandenen Mitteln („Überbrückungsverbund“) ermöglicht werden können. Dies könne z. B. durch Kreditierung zwischen der einzelnen Arbeitsgruppe und dem Dekanat bzw. zwischen zwei oder mehreren Arbeitsgruppen erfolgen. Die Fakultäten verantworten für die Umsetzung und sie verfolgen in geeigneter Weise die Entwicklung in ihrem Bereich und begegnen etwaigen Abweichungen. Im Falle der Abweichung wird von den verantwortlichen Professor:innen eine Begründung verlangt. Die Beschäftigungssituation wird jährlich in der Fakultätskonferenz erörtert.

In einer weiteren Richtlinie ist festgesetzt, dass der Gesamtbetrag des Rektoratsfonds jährlich vom Rektorat festgesetzt und den Fachbereichen zur Einzelfallfinanzierung bedarfsgerecht und zweckgebunden zur Verfügung gestellt wird. Die Finanzierung des Forschungspersonals erfolgt grundsätzlich und vorrangig aus Drittmitteln, was bedeutet, dass der Rektoratsfonds für Forschungspersonal nur für temporäre Personalfinanzierungen zur Verfügung steht. Finanzierungen aus dem Rektoratsfonds für Forschungspersonal können sich auch auf anteilige Finanzierungen beziehen, so z. B. bei Entfristungen in Teilzeit mit gleichzeitigen temporären Arbeitszeiterhöhungen aus Drittmitteln. Weiterbeschäftigungen und Entfristungen erfolgen grundsätzlich nur im Umfang des unmittelbar vorhergehenden, aus Drittmitteln finanzierten Arbeitszeitumfangs.

Vielerorts werden die Möglichkeiten der Fachbereiche/Fakultäten bzw. der Institute und Einrichtungen als gleichwertig oder als wichtiger eingeschätzt. Sie verfügen über eine flexible Gestaltung der Zuweisungen, die z. B. aus Bonusmitteln der in Projekten tätigen Professor:innen, aus Institutsrestmitteln, aus Berufungsmitteln, aus Drittmittelresten, aus eigenen Überbrückungsfonds oder aus durch Personalfluktuations nicht verwendeten Mitteln finanziert werden. Mehrere Hochschulen lassen ihre Fachbereiche/Fakultäten bei der Einrichtung von Überbrückungsfinanzierungen autonom agieren, sodass diese für Personalmaßnahmen keine Bewilligung seitens der Universitätsleitung einfordern müssen. Eine Universität verpflichtet jeden ihrer Budgetkreise, eine Reserve i. H. v. 3 % bis 5 % des regulären Jahresbudgets (im Rahmen der Mittelverteilung zugewiesenen Haushaltsmittel) zu bilden. Eine weitere Universität berichtet, dass es eine Personalmittelbudgetierung gebe, in deren Rahmen die Budgetkreise die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen ihrer Budgethoheit selber entscheiden können. Jede Beschäftigungsstelle kann sich dort bei fehlenden Mitteln ohne eine Bindung an Stellenpläne an die nächst höhere Ebene im Budgetkreis (Wissenschaftliche Einrichtung oder Dekanat) wenden, um Finanzierungen zu sichern.

Zwei Hochschulen berichten explizit, dass es keine zentrale Regelung zur Überbrückung gibt. Eine Hochschule hat anstelle von zentralen Überbrückungsfonds Haftsummen als hochschulinterne Planungsreserve eingeführt, die jeder Budgetkreis aufgefördert, eine Haftsumme von mindestens 100.000 Euro pro Jahr festzulegen. Als Argumente gegen einen Überbrückungsfonds wird von einer Universität angeführt, dass dafür Haushaltmittel zurückgelegt werden müssten, die regelmäßig voll verplant und verausgabt werden, wodurch eine Rücklage aus diesen Mitteln zwangsläufig zu einem Beschäftigungsabbau führen würde. Zudem müsste ein komplexes Regelwerk zur Inanspruchnahme dieses Fonds geschaffen und verwaltet werden, wodurch wieder zusätzlicher Personalbedarf entstünde. Vier Universitäten und vier HAW berichten, dass Fragen zu Überbrückungsfinanzierungen jeweils immer auch im Einzelfall geprüft werden und dies abhängig von den finanziellen Ressourcen und rechtlichen Möglichkeiten der Befristung ist.

3.5 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse

Um die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge und die Maßnahmen zur Kompensation von Beschäftigungsrisiken besser einschätzen zu können, sind grundlegende Informationen über die Zugehörigkeitsdauer zur Hochschule hilfreich. So erstrecken sich erfahrungsgemäß z. B. die

Beschäftigungszeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an den Universitäten über einen längeren Zeitraum als an den HAW. Die Hochschulen wurden gebeten, Angaben zur Dauer der Zugehörigkeit des wissenschaftlichen Personals zu ihrer Hochschule für die Jahre 2015, 2017 und 2019 zu übermitteln. Die verfügbaren Daten²⁰ deuten darauf hin, dass die Verbleibedauer der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an den Universitäten allmählich zunimmt (Abb. 22).

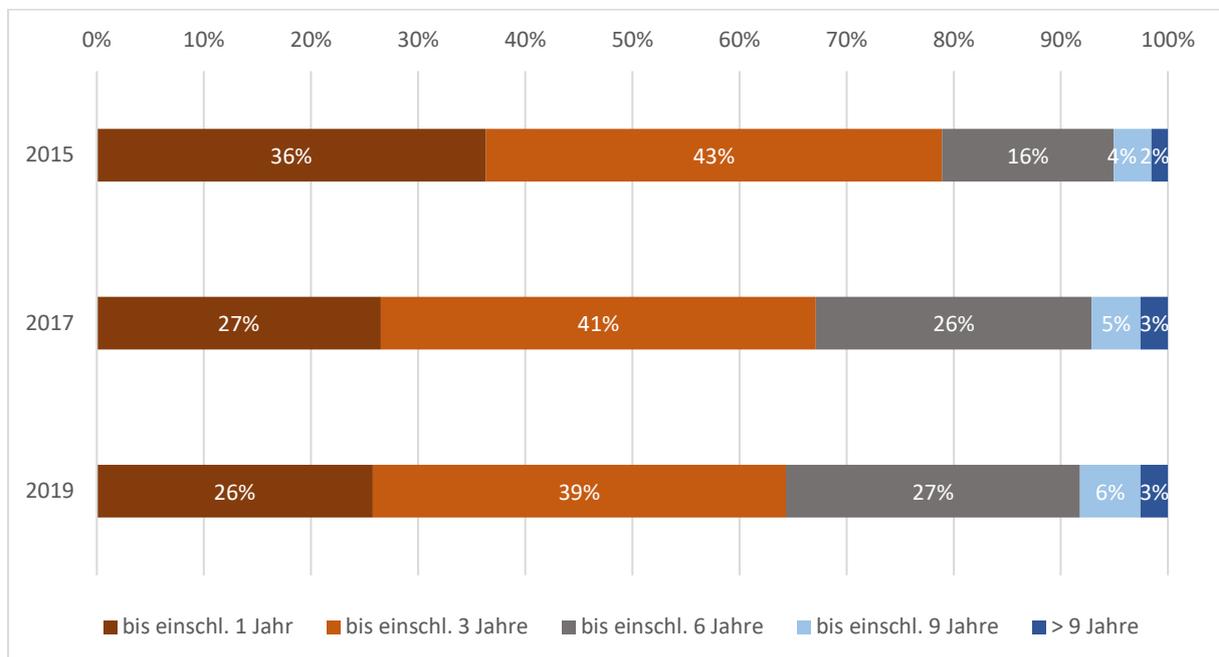


Abb. 22 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten

Der prozentuale Anteil der Mitarbeiter:innen, die nur ein Jahr und kürzer an der Hochschule angestellt sind, verringert sich von 2015 bis 2017 um etwa 10 % und bleibt 2019 auf dem Niveau. Der Anteil der Wissenschaftler:innen, die bis zu drei Jahren an ihrer Hochschule beschäftigt sind, verringert sich leicht. Die Beschäftigungsdauer von bis zu drei Jahren bleibt dennoch die am häufigsten genannte Zugehörigkeitsstufe. Der Anteil derer, die bis zu sechs Jahren angestellt sind, steigt von 2015 auf 2017 um 10 %. Der Anteil der Wissenschaftler:innen, die bis zu neun Jahren und länger an ihrer Hochschule beschäftigt sind, steigt in den Jahren 2015, 2017 und 2019 von 4 % bzw. 2 % auf 6 % bzw. 3 %. Mit Blick auf die Entwicklung der mittleren Zugehörigkeit wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter:innen zu ihrer Hochschule wird erkennbar, dass sich die Dauer an vier Universitäten insgesamt verlängert, während sie sich an drei Universitäten eher verkürzt und bei einer in etwa gleichbleibt.²¹

²⁰ Vgl. Anhang 5.2.3, Seite 165 f. Für die HAW liegen keine oder nur unvollständige Daten vor. Vollständige Daten liegen nur für sechs Universitäten vor, auf die sich die Auswertung beschränkt.

²¹ An fünf Universitäten liegen zum mittleren Zugehörigkeitsdauer keine oder unvollständige Daten vor. Zu den HAW liegen aus Datenschutzgründen angesichts der niedrigen Fallzahl zu wenig auswertbare Daten vor. Weitere Informationen siehe Anhang 5.2.3, Seite 167.

3.6 Einschätzungen der Personalräte

Zu den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals haben sich 27 Personalräte geäußert. Die Einschätzungen zur Umsetzung des VgB zeigen große Unterschiede auf. 14 Personalräte verzeichnen insgesamt eine eher positive Entwicklung der Vertragslaufzeiten, sehen die Vertragsbedingungen des VgB erfüllt oder sind mit den Befristungspraxis im Allgemeinen zufrieden. Viele von ihnen stellen mit Blick auf die Einhaltung der Mindestlaufzeiten (insbesondere beim Erstvertrag) eine Verlängerung fest. Mehrere Personalräte berichten, dass die Vertragslaufzeit bei einer Beschäftigung in Drittmittelprojekten i. d. R. der Projektlaufzeit entspricht, wobei einige Personalräte anmerken, dass dies allerdings manchmal dazu führt, dass Verträge kürzer als zwölf Monate befristet sind. Vier Personalräte legen dar, dass Ausnahmefälle gegenüber ihnen begründet werden oder, dass Laufzeiten regelmäßig evaluiert werden.

Die Rückmeldung von den Personalräten von vier Universitäten und vier HAW lässt eine überwiegend nicht zufriedenstellende Entwicklung erkennen. Dies liegt den Erläuterungen der Personalräte zufolge v. a. daran, dass Mindestlaufzeiten nicht umgesetzt werden, dass in der Qualifizierungsphase das Arbeiten an der Promotion nicht im vertraglich festgelegten Umfang innerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und daran, dass die Angemessenheit der Befristung zur Erreichung des Qualifizierungsziels nicht ausreichend plausibilisiert wird. Ein Personalrat merkt an, dass das Einhalten der Mindestlaufzeit von einem Jahr für HAW mit Drittmittelfinanzierung nicht umsetzbar ist. Ein weiterer Personalrat kritisiert die Aufspaltung der Laufzeit von drei Jahren in zwei Verträge im Falle einer Promotion. Zwei Personalräte beobachten, dass Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf WHK-Tätigkeiten übertragen werden, und dass für eine Zwischenfinanzierung auch auf Stipendien und WHK-Verträge zurückgegriffen wird.

3.7 Zusammenfassung

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben den Beschäftigungsbedingungen der Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase in den zurückliegenden einen höheren Stellenwert eingeräumt als in der Zeit vor dem VgB. Dieser Trend hat jedoch vor 2016 begonnen und lässt sich nicht allein auf VgB zurückführen.

Mit Blick auf die Praxis an den Hochschulen in NRW ist erkennbar, dass zehn Universitäten und elf HAW neben dem VgB und dem WissZeitVG eigene Regelungen zur Befristung von wissenschaftlichem Personal entwickelt haben oder derzeit entwickeln. Die Konzepte liegen an den Hochschulen in Form von Leit- oder Richtlinien, Dienstvereinbarungen oder Grundsätzen zum Stellenmanagement vor. Einige dieser Konzepte weisen eine hohe Ähnlichkeit und zum Teil den identischen Wortlaut von Regelungen im VgB auf, setzen aber auch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Auch für die Überbrückung von Finanzierungslücken verfügt ein Teil der Hochschulen über explizite Finanzierungsinstrumente, um Unterbrechungen in Beschäftigungsverläufen vorzubeugen. Zudem eröffnet die Budgetierung Handlungsspielräume, die an einigen Standorten durch zentrale Leitlinien flankiert werden.

Die Vertragslaufzeiten zeigen einen klaren Trend, jedoch kein eindeutiges Ergebnis. Positiv hervorzuheben ist u. a., dass die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an allen Universitäten im Mittel deutlich zugelegt haben (auf 21 bis 22 Monate landesweit). Dies zeigt sich insbesondere bei den Erstverträgen (rund 26 Monate landesweit). Ursächlich ist v. a. die Zunahme der 3-jährigen Laufzeiten. Im Gegenzug sank der Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von einem Jahr und weniger. Die Veränderung hat sich maßgeblich im Jahr 2017 vollzogen. In den Folgejahren ist die mittlere Vertragslaufzeit mit geringerer Kraft weiter gestiegen. Im Jahr 2020 hat sich der Trend nicht fortsetzen können.

Der Anteil unterjähriger Laufzeiten an den Verträgen, die binnen eines Kalenderjahres abgeschlossen werden und zum Stichtag 1. Dezember gültig sind, hat sich im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr deutlich verringert. Seitdem liegt der Wert relativ stabil bei 20 bis zuletzt 23 %. Rechnet man die unterjährigen Verträge eines Kalenderjahres hinzu, die vor dem Stichtag endeten und somit nicht erhoben werden konnten, ist schätzungsweise ein Drittel der im Jahresverlauf abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge unterjährig.

Die Kenndaten für die befristeten Arbeitsverträge mit den Promovierten an den Universitäten lauten:

- Die mittlere Laufzeit ist seit 2015 kontinuierlich von 17,1 auf 22,6 Monate gestiegen – bezogen auf die im Kalenderjahr abgeschlossenen Verträge, die zum Stichtag laufen.
- 27,4 % der Verträge dieser Grundgesamtheit aus dem Jahr 2020 haben eine Laufzeit von mindestens 3 Jahren.
- Legt man alle am Stichtag 01.12.2020 laufenden befristeten Arbeitsverträge zugrunde, haben 42,8 % eine mindestens 3-jährige Laufzeit.
- Der Sockel unterjähriger Verträge der Promovierten unterscheidet sich nur wenig von den unterjährigen Verträgen aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Er schwankt zwischen 21 und 23 % (bezogen auf die Verträge eines Kalenderjahres) bzw. liegt stabil bei 12 % (bezogen auf alle Verträge am Stichtag).

An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zeigte sich in den Jahren 2015 bis 2017 ebenfalls ein Aufwärtstrend der mittleren Laufzeiten und eine Reduktion der unterjährigen Verträge. Dieser Trend hat sich im Jahr 2018 jedoch wieder umgekehrt, sodass zuletzt das Niveau von 2016 erreicht wurde. Der Sockel unterjähriger Arbeitsverträge liegt bei den HAW stichtagsbezogen bei einem Drittel. Rechnet man die kurzlaufenden Verträge eines Kalenderjahres hinzu, die vor dem Stichtag beendet waren, erreicht der Sockel schätzungsweise eine Größenordnung von ± 45 % der befristeten Arbeitsverträge, die im Jahresverlauf abgeschlossen werden. Bezieht man sich auf alle am Stichtag laufenden befristeten Arbeitsverträge, sind 18 bis 22 % unterjährig.

Kurzbefristungen von unter zwölf Monaten ergeben sich häufig im Kontext von Drittmittelprojekten, z. B. wenn der Förder- bzw. Bewilligungszeitraum vergleichsweise kurz ist oder wenn Mitarbeiter:innen in Projekte mit einer Restlaufzeit einsteigen. Auch Abschlussarbeiten von Promotionen sind ein regelmäßiger Grund für unterjährige Laufzeiten. Als weitere Einschätzungen weisen einige Hochschulen darauf hin, dass die 3-jährige Laufzeit des VgB für Postdocs, die sich für

eine Professur qualifizieren wollen, nicht für Postdocs angemessen ist, die andere Qualifizierungsziele verfolgen.

Die Einschätzungen der Personalräte hinsichtlich der Vertragslaufzeiten fallen mehrheitlich positiv aus. Sie sehen die Ziele des VgB eher erfüllt. Ein Teil der Personalräte bemängelt, dass Mindestlaufzeiten nicht umgesetzt werden und, dass Arbeiten an der Promotion nicht im vertraglich festgelegten Umfang innerhalb der Arbeitszeit erfolgen können. Zudem ist nicht hinreichend plausibel, inwieweit Vertragslaufzeiten dem Qualifizierungsziel in der Postdoc-Phase angemessen ist. Insgesamt wird an einigen Hochschulen dem WissZeitVG ein höherer Einfluss als dem VgB auf die Befristungspraxis zugemessen.

Es besteht eine verbreitete Zufriedenheit über die erreichten Fortschritte bei den Vertragslaufzeiten. Angesichts der Zunahme der 3-jährigen Verträge scheinen sie jedoch eher durch die Novelle des WissZeitVG verursacht zu sein. Der Sockel unterjähriger Laufzeiten wirft Fragen auf, die im Rahmen der Evaluation nicht vollständig beantwortet werden können. Insofern lässt sich nicht klären, inwieweit die Hochschulen ihre Möglichkeiten ausschöpfen, unterjährige Verträge zu vermeiden, oder ob ein Sockel erreicht ist, der sich angesichts der Rahmenbedingungen kaum weiter reduzieren lässt. Diese Frage stellt sich an den HAW mehr als an den Universitäten.

Die konkreten Qualifizierungsbedingungen sind nicht Gegenstand der Evaluation. Daher lässt sich für die Postdocs nicht beantworten, ob das Kriterium für die 3-jährige Vertragslaufzeit – Qualifizierungsziel Professur – angemessen und praxistauglich ist. Auch hinsichtlich der Betreuungsvereinbarungen für die Promovierenden lassen sich nur eingeschränkte Aussagen treffen, die sich als formaler Standard etabliert haben, mindestens an den Universitäten, zunehmend aber auch an den HAW. Dies liegt an der gesetzlichen Verankerung und wird an den HAW durch die Gründung des Graduierteninstituts/Promotionskollegs vorangetrieben. Über den Beitrag der Betreuungsvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Promovierenden ist aus den Selbstberichten der Hochschulen und aus den zur Verfügung gestellten Dokumenten wenig zu erfahren. Dieses Ergebnis steht in Zusammenhang damit, dass die Wirkung von Betreuungsvereinbarungen bislang nicht evaluiert wurden.

4. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der VgB regelt in Art. 3 Abs. 1 sowie in Art. 4 Abs. 1 – da unter Verweis auf § 46 des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen –, in welchen Aufgabenfeldern studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte eingesetzt bzw. nicht eingesetzt werden dürfen. Hintergrund der Regelungen ist hierbei, dass ein Einsatz von Hilfskräften für Aufgaben ohne Bezug zu Forschung und Lehre vermieden werden soll. So sind studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für „Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende[n] Verwaltungstätigkeiten einzusetzen“ (Art. 3 Abs. 1; Art. 4 Abs. 1 des VgB).

4.1 Richtlinien zur Beschäftigung von SHK und WHK

Mit Blick auf die Umsetzung der im VgB enthaltenen Leitlinien zur Beschäftigung von Hilfskräften wurden die Hochschulen gefragt, ob sie zur Beschäftigung von Hilfskräften entsprechende Richtlinien entwickelt haben, in denen festgelegt wurde, in welchen Aufgabenfeldern SHK und WHK eingesetzt werden dürfen. Die meisten Hochschulen gaben an, dass Richtlinien zur Beschäftigung von SHK und WHK bereits vor 2016 erstellt wurden. Fünf Hochschulen entwickelten 2016 oder danach entsprechende Richtlinien, eine Hochschule plant die Erstellung einer solchen Richtlinie.²² Alle verabschiedeten Richtlinien besitzen hochschulweite Geltung. Die Hälfte der Hochschulen gab an, diese seit 2016 wesentlich ergänzt bzw. verändert zu haben. Zumeist wurden die für eine Hilfskrafttätigkeit zulässigen Aufgabenfelder ausführlicher beschrieben oder von anderen Tätigkeitsbereichen (z. B. den von wissenschaftlichen Mitarbeitenden) abgegrenzt. Vier von fünf Hochschulen gaben an, für eine Hilfskraftbeschäftigung zulässige Aufgabenfelder festgelegt zu haben. Ungefähr jede zweite Hochschule legte fest (einige in Ergänzung zu den als zulässig definierten Aufgabenfeldern), in welchen Bereichen ein Einsatz von SHK und WHK unzulässig ist. Drei Hochschulen nahmen diesbezüglich keine Festlegungen vor.

Sieben Hochschulen haben Dokumente zur Verfügung gestellt, die Richtlinien zur Beschäftigung von Hilfskräften beinhalten. In einigen Fällen bildet die Beschäftigung von Hilfskräften einen Bestandteil übergreifender Richtlinien zur Beschäftigung des Hochschulpersonals, in anderen Fällen sind diese Richtlinien in einem separaten Dokument (z. B. als amtliche Mitteilung oder in einem Fall als Dienstvereinbarung) festgehalten. Die meisten Richtlinien beinhalten die qualifikatorischen Voraussetzungen für eine Beschäftigung als SHK oder WHK. Die als zulässig definierten Aufgabenbereiche orientieren sich bei den meisten dieser Richtlinien an dem in Artikel 3 und 4 des Vertrags verankerten Regelungen, wenn z. B. von der „Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängender Verwaltungstätigkeiten“ die Rede ist. Einzelne Richtlinien beschreiben (un-)zulässige Aufgabenbereiche detaillierter. Unter zulässigen Tätigkeiten zählen z. B.

- Unterstützungsleistungen in der Forschung wie Literatur- und Quellenrecherche,
- die Mitarbeit bei der Organisation und logistischen Betreuung von Tagungen,

²² Vgl. Anhang 2.2.4, Seite 38.

- Unterstützung bei Erstellen von Unterrichtsmaterial,
- die technische Vorbereitung und Durchführung von Exkursionen

Als nicht zulässige Aufgabenbereiche werden z. B. genannt:

- Tätigkeiten der selbstständigen Lehre
- Vertretung von Lehrpersonal in deren Lehrveranstaltungen oder bei der Beratung von Studierenden
- eigenverantwortliche Betreuung oder Korrektur von Hausarbeiten, Prüfungsklausuren und Abschlussarbeiten

Für die SHK beinhalten die meisten Regelungen auch Angaben zu wahrzunehmenden Aufgaben bei der Durchführung eines Tutoriums. Zudem beinhalten einzelne Regelungen

- Angaben zu Befristungsgrundlagen, die bei einer Beschäftigung von SHK oder WHK anzuwenden sind,
- Absichtserklärungen, dass die Hilfskrafttätigkeit die wissenschaftliche Ausbildung fördern soll oder der Beschäftigung als WHK die Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter vorzuziehen ist,
- Aussagen zur Mindest- oder Maximalbeschäftigungsdauer eines Beschäftigungsverhältnisses,
- Regelungen zur Maximaldauer kumuliert über alle Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskraft.²³

4.2 Umgang mit der Beschäftigung von SHK und WHK

4.2.1 Verfahrensweisen der Personalverwaltung

Die meisten Hochschulen gaben an, zu prüfen, ob die maximale Beschäftigungsdauer als Hilfskraft erreicht wurde oder ob die Person in einem für die Tätigkeit als einschlägig erachteten Bachelor-Studiengang immatrikuliert ist bzw. einen ersten einschlägigen berufsqualifizierenden Abschluss erworben hat (vgl. Abb. 23). Hingegen prüft nur eine Minderheit der Hochschulen, ob eine Person in dem für die Tätigkeit zugeordneten Studiengang immatrikuliert ist bzw. einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss in dem der Hilfskrafttätigkeit direkt zugeordneten Studienfach erworben hat. Dabei gaben HAW häufiger als Universitäten an zu prüfen, ob die Person in dem für die Hilfskrafttätigkeit direkt zugeordneten Studiengang immatrikuliert ist bzw. einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss in einem entsprechenden Studiengang erworben hat.²⁴

Bei der Prüfung, ob die beantragte Hilfskrafttätigkeit mit Blick auf die wahrzunehmenden Aufgabenfelder zulässig ist, zeigt sich unter den Hochschulen keine deutliche Tendenz hin zu einem bestimmten Prüfverfahren. Etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen übernimmt die im Einzelfall

²³ Als Mindestbeschäftigungsdauer wird in einzelnen Richtlinien z. B. eine Laufzeit von zwei Monaten genannt, als Höchstbeschäftigungsdauer ein Jahr. Bezüglich der maximalen Beschäftigungsdauer über alle Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskraft kumuliert verweisen einige Hochschulen auf die in § 6 WissZeitVG verankerte Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren. Jedoch ist in einzelnen Richtlinien festgelegt, dass eine Beschäftigung als WHK über alle entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse kumuliert für maximal drei Jahre möglich ist.

²⁴ Vgl. Anhang 2.2.4, Seite 39.

von Fachvorgesetzten formulierten Aufgaben- oder Tätigkeitsbereiche. Etwa jede zweite Hochschule orientiert sich bei der Prüfung der Tätigkeitsbeschreibungen an ihren Erfahrungswerten zu üblichen Aufgabenfeldern von SHK oder WHK. Einige Hochschulen prüfen die Tätigkeitsbeschreibung auch durch einen Abgleich mit einer Liste an (un-)zulässigen Aufgabenfeldern für SHK und WHK. Bei Zweifeln an der Zulässigkeit bei einer geplanten Hilfskrafttätigkeit gaben die meisten Hochschulen an, eine Klärung mit Dritten herbeizuführen. Von den HAW wurde dabei häufiger angegeben, bei Zweifeln an der Zulässigkeit der Beschäftigung eine Klärung mit Dritten herbeizuführen.²⁵

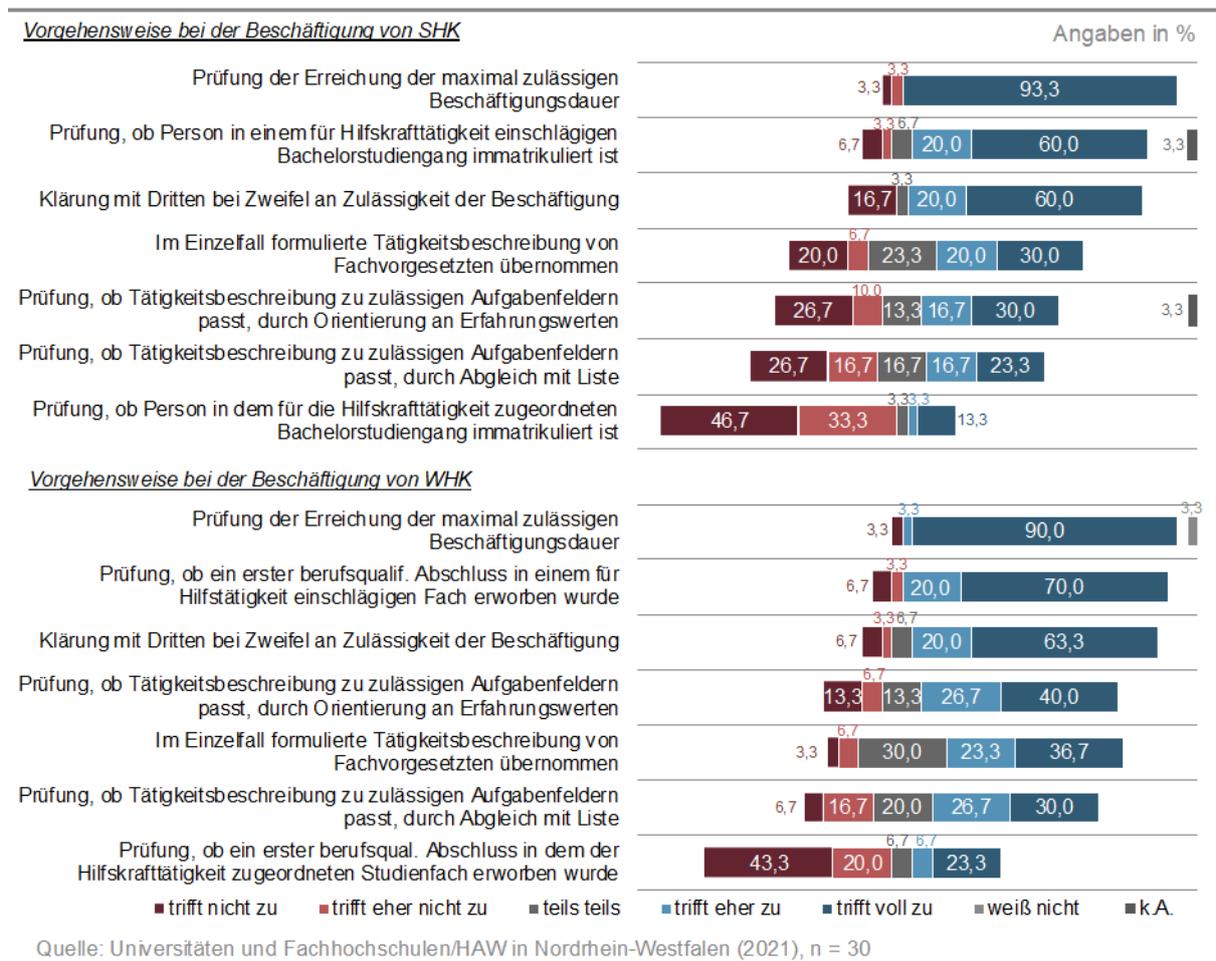


Abb. 23 **Verfahrensweisen der Personalverwaltung für die Beschäftigung von Hilfskräften**

Auch wenn im Hinblick auf die anzuwendende Befristungsgrundlage bei der Beschäftigung von SHK und WHK der VgB keine Regelungen trifft, wurden die Hochschulleitungen befragt, ob für alle aktuell beschäftigten SHK und WHK die gesetzliche Befristungsgrundlage zur studienbegleitenden Ausübung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten (§ 6 WissZeitVG) zur Anwendung kam. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Personalkategorien (vgl. Abb. 24).

²⁵ Vgl. Anhang 2.2.4, Seite 39.

| Alle aktuell beschäftigten Hilfskräfte nach § 6 WissZeitVG beschäftigt? | Studentische Hilfskräfte (SHK) | Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) |
|---|--------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Ja</i> | 90 (85 / 94) ¹ | 40 (14 / 63) |
| <i>Nein</i> | 10 (14 / 6) | 60 (86 / 38) |

Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

¹ Erste Position in der Klammer: Wert für Universitäten, zweite Position: Wert für HAW

Abb. 24 § 6 WissZeitVG als Befristungsgrundlage bei SHK und WHK (Spaltenprozente)

Fast alle Hochschulen gaben an, aktuell beschäftigte SHK ausschließlich nach § 6 WissZeitVG zu befristen. Deutlich weniger Hochschulen gaben hingegen für die Personalkategorie der WHK an, diese ausschließlich nach § 6 WissZeitVG zu befristen. In einzelnen Fällen werden wissenschaftliche Hilfskräfte grundsätzlich nach § 2 Abs. 1 oder bei einem Einsatz in einem Drittmittelprojekt nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet beschäftigt. In einigen Fällen kam auch das TzBfG zur Anwendung, nämlich dann, wenn

- Studierende Hilfskrafttätigkeiten in der Verwaltung ausübten,
- Studierende zum Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstverhältnisses nicht an einer deutschen Hochschule immatrikuliert waren.²⁶

Bei der Anwendung von § 6 WissZeitVG für die Beschäftigung von WHK zeigt sich zwischen den Hochschultypen ein deutlicher Unterschied: Deutlich mehr HAW als Universitäten gaben an, für alle aktuell beschäftigten WHK diese Rechtsgrundlage angewendet zu haben. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass die Fallzahl an WHK, die an HAW beschäftigt sind, sehr gering ist.

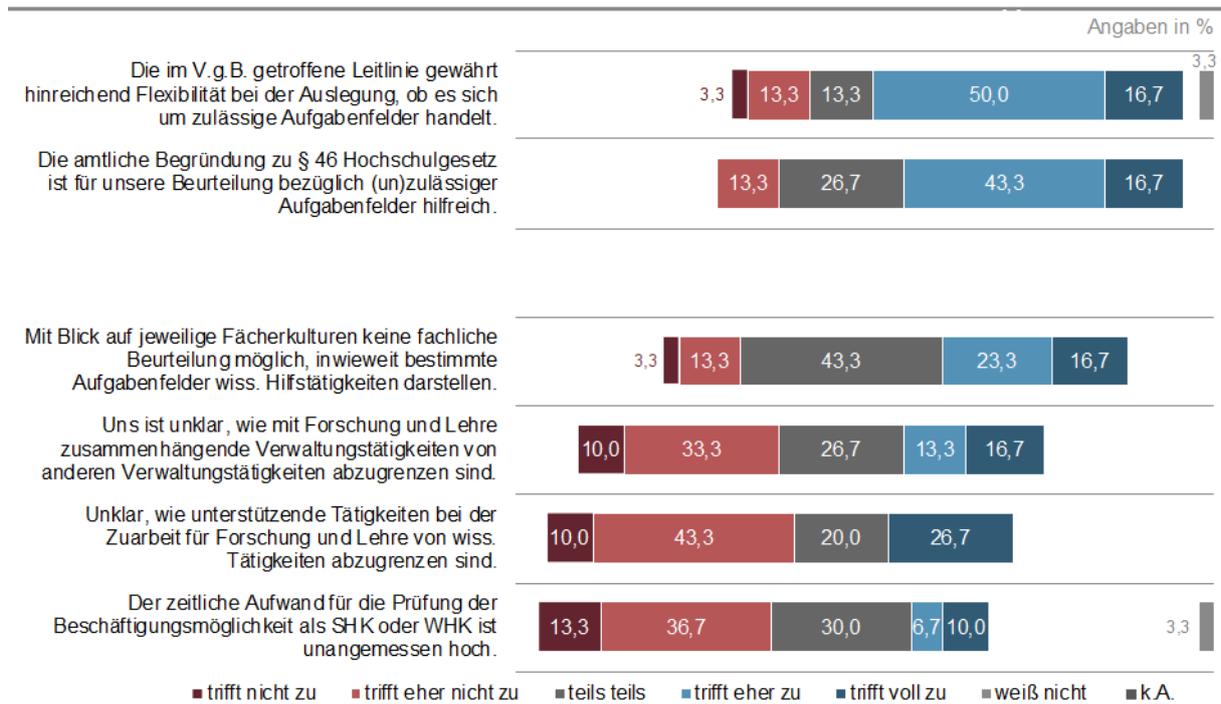
4.2.2 Erfahrungen und Bewertungen der Personalverwaltungen bezüglich der Regelungen des VgB zur Beschäftigung von Hilfskräften

Mit Blick auf die von den Hochschulen eingeschätzte Praktikabilität der Regelungen zu den zulässigen Aufgabengebieten zeigt sich keine klare Bewertungstendenz. Zwölf Hochschulen erachten die Regelungen im VgB als praktikabel. Weitere zwölf gaben an, diesbezüglich eine neutrale Haltung zu haben. Ein Fünftel der Hochschulen erachtet die Regelungen als eher nicht praktikabel. Dabei gaben HAW häufiger als Universitäten an, die Regelungen als praktikabel einzuschätzen. Universitäten schätzten sie hingegen häufiger als HAW als eher nicht praktikabel ein.²⁷

Die meisten Hochschulen bewerten an dem VgB positiv, dass die Auslegung, ob es sich um zulässige Aufgabenfelder handelt, flexibel sein kann. Zudem erweist sich für die meisten Hochschulen die im VgB genannte amtliche Begründung zu § 46 Hochschulgesetz für die Beurteilung (un-)zulässiger Aufgabenfelder als hilfreich (vgl. Abb. 25).

²⁶ Einzelne Hochschulen gaben keine Auskunft darüber, in welchen Fallkonstellationen andere Befristungsgrundlagen als § 6 WissZeitVG zur Anwendung kommen.

²⁷ Vgl. Anhang 2.2.4, Seite 40.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 25 Praktikabilität der Regelungen zu den zulässigen Aufgabengebieten für Hilfskräfte

Insgesamt sahen nur wenige Hochschulen mit Blick auf die Praktikabilität der Leitlinien Schwierigkeiten. Am häufigsten (von zwölf Hochschulen) wurde die Schwierigkeit genannt, bezüglich der jeweiligen Fächerkulturen nicht fachlich beurteilen zu können, inwieweit bestimmte Aufgabengebiete wissenschaftliche Hilfstätigkeiten darstellen. Neun bzw. acht Hochschulen sehen Schwierigkeiten, mit Forschung und Lehre zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten einerseits von den Aufgaben des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und andererseits von Tätigkeiten des hauptberuflichen Personals in Technik und Verwaltung abzugrenzen. Ein zu hoher Aufwand für die Prüfung der Zulässigkeit einer Beschäftigung als SHK oder WHK wird nur von fünf Hochschulen als Herausforderung angeführt. Dass nur wenige Hochschulen Schwierigkeiten in der Handhabung der Leitlinien des VgB sahen, kann dadurch begründet werden, dass die Verwaltungen die Entsprechung der Tätigkeitsbeschreibung mit der realen Hilfskrafttätigkeit nicht überprüfen können. Eine Kontrolle der Umsetzung dieser Leitlinien in der Praxis ist insbesondere an Hochschulen mit einer Vielzahl an SHK und WHK allein aus personellen Gründen nicht möglich.

Vergleicht man die Hochschulen, die die Regelungen als praktikabel einschätzen mit denen, die sie als nicht praktikabel ansehen, so zeigen sich in den Ergebnissen zwei Muster:²⁸

1. Fast alle Hochschulen mit einer positiven Bewertung gaben an, die Leitlinien im VgB als hinreichend flexibel und die amtliche Begründung zu § 46 HG als hilfreich zu erachten. Nur eine kleine Minderheit dieser Hochschulen sehen sich mit den o. g. Schwierigkeiten konfrontiert. Hingegen führten Hochschulen, die die Regelungen im Vertrag negativ bewerteten, häufiger

²⁸ Vgl. Anhang 2.2.4, Seite 41.

die o. g. Aspekte (insbesondere wie mit Forschung und Lehre zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten von anderen Verwaltungstätigkeiten abzugrenzen sind) als Herausforderungen an.

2. Die Vorgehensweise dieser beiden Gruppen an Hochschulen bei der Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeit als SHK und WHK unterscheidet sich darin, dass Hochschulen mit einer positiven Bewertung häufiger als Hochschulen mit einer negativen Bewertung die Zulässigkeit der Beschäftigung als SHK und WHK anhand einer Liste mit zulässigen Aufgabenfeldern prüfen. Dieser Befund kann in zwei Richtungen interpretiert werden: Einerseits können diese Listen als an den Einrichtungen als schriftlich festgehaltene Standards fungieren, die für die Personalverwaltungen für die meisten Fälle klar darlegen, welche Aufgabenfelder, die in den Tätigkeitsbeschreibungen für eine beantragte Hilfskrafttätigkeit enthalten sind, (un-)zulässig sind. Andererseits ist es möglich, dass diese Listen auch für Führungskräfte als Orientierungsrahmen für den inhaltlichen Zuschnitt der Tätigkeitsbeschreibungen dienen. Inwieweit Hilfskräfte dann tatsächlich in der Forschung und bzw. oder Lehre zugeordneten Bereichen eingesetzt werden, wird im folgenden Kapitel 4.3 beschrieben.²⁹

4.3 Befragung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

4.3.1 Beschreibung der Stichprobe

Um der Frage nachzugehen, welche Tätigkeiten die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ausüben, wurde im Zeitraum vom 09. Februar bis 31. März 2021 Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, die zwischen dem 01. Januar 2019 und dem 29. Februar 2020 als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft an einer Hochschule in Nordrhein-Westfalen beschäftigt waren, zu ihren Tätigkeitsbereichen online befragt.³⁰ Die Befragung fand an allen 30 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen als Bruttovollerhebung statt.³¹ Mit einem Stichprobenumfang von 3.771 Personen betrug der Rücklauf 6,9 %.

²⁹ Auf Basis der von den Hochschulen zugesendeten Dokumente ließen sich von den eben betrachteten Teilgruppen nur für wenige Hochschulen entsprechende Richtlinien zur Beschäftigung von Hilfskräften auswerten. Empirisch tragfähige Muster lassen sich daher nicht erkennen. Was jedoch auffällt, ist, dass eine Hochschule, welche die Regelungen im VgB positiv bewertete, eine detaillierte Richtlinie zur Beschäftigung von Hilfskräften und die hierfür – jeweils differenziert für SHK und WHK – zulässigen Einsatzgebiete verfasst hat. Bei den Hochschulen mit negativen Bewertungen liegen keine solch detaillierten Richtlinien vor. An einer Hochschule gab es bspw. nur einen kurzen Abschnitt zu den Befristungsgrundlagen von Hilfskräften. In anderen Dokumenten wird zwar Bezug auf den VgB genommen, jedoch ohne stärkere Explikationen zu den Aufgabengebieten von SHK und WHK und deren Abgrenzung zu Tätigkeitsbereichen anderer Personalgruppen.

³⁰ Die Einschränkung bezüglich des Tätigkeitszeitraums erfolgte vor dem Hintergrund, potenzielle Verzerrungen der Angaben zu den Tätigkeitsbereichen durch pandemiebedingte Effekte auszuschließen.

³¹ 16 Hochschulen versendeten die Befragungseinladung an den von uns gewünschten Personenkreis. Die restlichen Hochschulen versendeten entweder an alle aktuell immatrikulierten Studierenden oder an alle aktuell beschäftigten Hilfskräfte, da diese Hochschulen nicht auf einen auf die Zielgruppe zugeschnittenen Mailverteiler zurückgreifen konnten.

Mit Blick auf bestimmte strukturelle Merkmale der Befragten zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten weiblich sind (vgl. Abb. 26). 95 % der Befragten waren zum Befragungszeitpunkt an einer Hochschule immatrikuliert. Etwa knapp die Hälfte der Befragten gab den Bachelorabschluss, etwa 13 % einen Masterabschluss als höchsten akademischen Abschlussgrad an. Etwas mehr als ein Drittel hatte zum Befragungszeitpunkt noch keinen akademischen Abschluss erworben. Mit Blick auf erworbene und angestrebte Abschlüsse zeigen sich differenziert nach Fachrichtung ähnliche Verteilungen, die häufigsten Nennungen entfiel auf die Fachgruppe der Ingenieurwissenschaften.³²

| Merkmal | in % |
|--|-------------|
| Geschlecht | |
| <i>Männlich</i> | 45,1 |
| <i>Weiblich</i> | 52,5 |
| <i>Divers</i> | 0,5 |
| <i>Keine Angabe</i> | 1,9 |
| Erworbener höchster akademischer Abschluss | |
| <i>Noch keinen akademischen Abschluss erworben</i> | 37,4 |
| <i>Bachelorabschluss</i> | 47,3 |
| <i>Masterabschluss</i> | 12,7 |
| <i>1. oder 2. Staatsexamen/Staatsprüfung</i> | 1,3 |
| <i>Anderer Abschluss</i> | 1,1 |
| <i>keine Angabe</i> | 0,2 |
| Fächergruppe des erworbenen / angestrebten akademischen Abschlusses¹ | |
| <i>Ingenieurwissenschaften</i> | 25,2 / 30,1 |
| <i>Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften</i> | 24,8 / 23,0 |
| <i>Mathematik und Naturwissenschaften</i> | 25,1 / 23,0 |

Quelle: Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 3771

¹ Aus Übersichtlichkeitsgründen wurden nur die drei am häufigsten genannten Fächergruppen aufgeführt.

Abb. 26 Geschlecht, akademischer Abschluss und Fächergruppe der Befragten

4.3.2 Rahmenbedingungen der Hilfskrafttätigkeit

Etwa vier Fünftel der Befragten war als SHK oder WHK im o. g. Zeitraum an einer Universität, etwa 18 % an einer HAW als Hilfskraft beschäftigt gewesen. Die Verteilung der Befragten auf die Fächergruppen, zu der die Beschäftigung als SHK oder WHK zuzuordnen ist, fällt ähnlich aus wie die oben berichtete Verteilung zu den Fächern bezüglich der erworbenen bzw. angestrebten akademischen Abschlüsse.³³

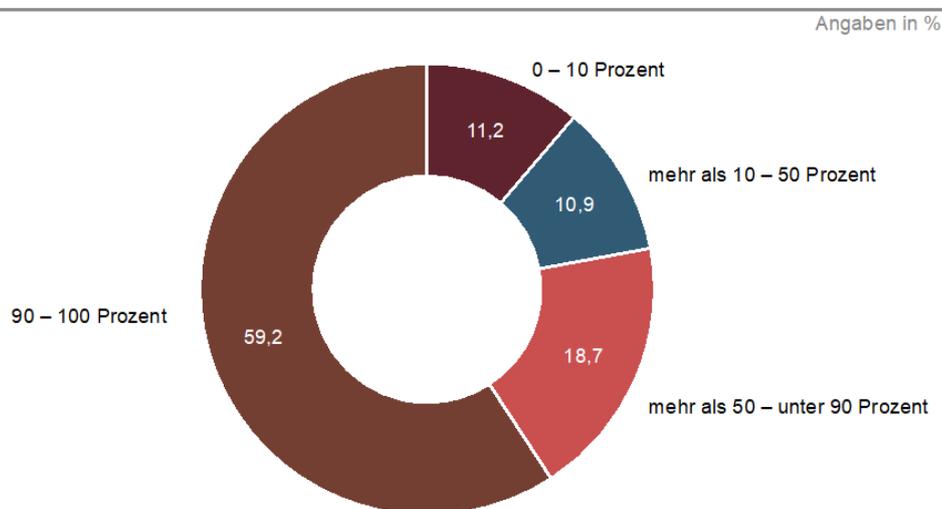
³² Vgl. Anhang 4.3, Seite 137.

³³ Vgl. Anhang 4.3, Seite 137.

Rund 45 % der Befragten nannten § 6 WissZeitVG als Rechtsgrundlage ihres Dienstverhältnisses, 7 % waren nach § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 WissZeitVG beschäftigt. Rund 4 % führten nur das TzBfG oder andere Rechtsgrundlagen wie z. B. § 46 HG an. Mit 44 % ließ ein großer Anteil der Befragten diese Frage unbeantwortet bzw. gab an, den Vertrag nicht vorliegen zu haben oder die Rechtsgrundlage aus den Unterlagen nicht entnehmen zu können.

4.3.3 Tätigkeitsbereiche der SHK und WHK

Etwa 88 % der Befragten gaben an, über die auszuübenden Tätigkeiten als SHK oder WHK im Vorfeld ihrer Beschäftigung informiert worden zu sein. Etwa 59 % der Befragten waren laut eigenen Angaben fast ausschließlich in Forschung und Lehre eingesetzt, d. h. sie wendeten mindestens 90 % ihrer Arbeitszeit als SHK oder WHK für mindestens einen dieser Aufgabenbereiche auf (vgl. Abb. 27). Diese Befragtengruppe wurden laut eigenen Angaben insbesondere für die Literaturrecherche und -beschaffung, für die Mitarbeit bei der Durchführung von Versuchen oder Erhebungen sowie für die Mitarbeit bei Auswertungen eingesetzt.



Quelle: Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 3771

Abb. 27 Anteil der Arbeitszeit als SHK oder WHK für Forschung und Lehre

Knapp jeder fünfte Befragte hatte laut eigenen Angaben überwiegend (d. h. mindestens 50 bis unter 90 % seiner Arbeitszeit) Aufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen. Rund jeder zehnte Befragte gab an, zwischen 50 und unter 90 % seiner Arbeitszeit für Tätigkeiten außerhalb von Forschung und Lehre aufgewendet zu haben. Weitere 10 % der Befragten wurden fast ausschließlich (mindestens 90 % ihrer Arbeitszeit) in anderen Bereichen außerhalb von Forschung und Lehre eingesetzt. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass rund 41 % der Befragten mit einem größeren

Umfang ihrer Arbeitszeit als SHK oder WHK (mehr als 10 %) auch in anderen Bereichen außer Forschung und Lehre eingesetzt wurden.³⁴

Wird die Verteilung der Arbeitszeit auf die Bereiche Forschung, Lehre und andere Aufgabenbereiche differenziert nach verschiedenen Merkmalen betrachtet, so ist erstens ein signifikanter geschlechtsspezifischer Unterschied zu beobachten.³⁵ Der Anteil an weiblichen Hilfskräften ist umso höher, je geringer der Anteil der Arbeitszeit für Forschung oder Lehre ausfällt. So beträgt der Anteil an weiblichen Hilfskräften unter denjenigen, die laut eigenen Angaben fast ausschließlich in Forschung und Lehre eingesetzt gewesen sind, rund 49 %. Hingegen fällt dieser Anteil bei denjenigen, die fast ausschließlich außerhalb von Forschung und Lehre tätig sind, mit rund 65 % deutlich höher aus als bei den Befragten, die fast ausschließlich Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnahmen. Zweitens zeigt sich differenziert nach Fächergruppen, dass SHK und WHK fast ausschließlich für Aufgaben in Forschung und Lehre signifikant überproportional in den Ingenieur- (34 %) und den Naturwissenschaften (30 %) eingesetzt wurden.³⁶ Hingegen lassen sich keine klaren Tendenzen beobachten, in welchen Fächern der Einsatz von SHK und WHK überwiegend bzw. fast ausschließlich in anderen Bereichen erfolgte. Drittens ist zu beobachten, dass der Anteil an SHK unter denjenigen, die zu mindestens 90 % ihrer Arbeitszeit außerhalb von Forschung und Lehre eingesetzt wurden, signifikant höher ist als bei allen anderen Befragten.³⁷ Unter denjenigen, die fast ausschließlich Aufgaben ohne Bezug zu Forschung und Lehre wahrnahmen, liegt der Anteil an SHK bei ca. 51 %, während der Anteil an SHK bei den restlichen Befragten ca. ein Drittel beträgt.

4.3.4 SHK und WHK überwiegend in Bereichen außerhalb von Forschung und Lehre

Im Rahmen der Auswertung der Tätigkeitsbereiche wurden die rund 22 % der Befragten ($n_1 = 833$) näher betrachtet, die angaben, mit mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit in anderen Bereichen außerhalb von Forschung und Lehre eingesetzt worden zu sein. Hinsichtlich der genannten Rechts-

³⁴ Im Zuge der Analyse der Tätigkeitsbereiche wurde kontrolliert, inwieweit die Selbstzuordnungen der Hilfskräfte zu den Bereichen Forschung, Lehre und andere Tätigkeiten konsistent zu ihren offenen Angaben bei konkreten Tätigkeiten waren. Nicht in jedem Fall waren sie stimmig. So wurden Tätigkeiten genannt, die nach unserem Verständnis dem Aufgabenfeld der Forschung zuzuordnen sind, von den Befragten aber unter anderen Tätigkeiten als Forschung und Lehre aufgeführt wurden und umgekehrt. Da es Abweichungen in beide Richtungen gibt, ändert sich durch eine Rekodierung der Textangaben die Verteilung der Arbeitszeit auf Forschung, Lehre und andere Tätigkeiten nicht wesentlich. Zudem fehlen uns zu den oftmals sehr knapp gehaltenen Textangaben notwendige Kontextinformationen, um zu validieren, ob es sich um eine Tätigkeit in der Forschung, Lehre oder außerhalb dessen handelt. Aus Gründen der Wissenschaftlichkeit wurde daher auf eine Rekodierung verzichtet.

³⁵ $p = 0,000$

Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung auf die verschiedenen Bereiche nach Hochschultyp ließen sich nicht beobachten. Auch gibt es keine Unterschiede dahingehend, wie viele Befragte angaben, im Vorfeld der Beschäftigung über ihre Tätigkeiten informiert worden zu sein (vgl. Anhang 4.3, Seite 138).

³⁶ $p = 0,000$

³⁷ $p = 0,000$

Im Rahmen der Befragung wurde nicht erhoben, ob die Befragten damals als SHK oder WHK beschäftigt waren. Anhand der zum Befragungszeitpunkt bereits erworbenen Bildungsabschlüsse wurde eine Klassifizierung von SHK und WHK vorgenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil derjenigen, die damals als SHK arbeiteten, wahrscheinlich höher ausfällt, da einige Personen, die zum Befragungszeitpunkt einen Bachelorabschluss erworben hatten, zum Zeitpunkt ihrer Beschäftigung wahrscheinlich noch keinen akademischen Abschluss erworben hatten und daher als SHK beschäftigt waren.

grundlagen fällt die Verteilung ähnlich wie für alle Befragten aus. Mit Blick auf bestimmte Eigenschaften der Tätigkeit als SHK und WHK gaben 54 % dieser Befragtengruppe an, dass mindestens einer der folgenden Aspekte zutraf, nämlich dass die Tätigkeit

- die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten bot,
- einen tieferen Einblick in das studierte Fach oder in andere Forschungsdisziplinen bot,
- einen Beitrag zur Vorbereitung auf die eigene Abschlussarbeit leistete.

Für 46 % der Befragten traf keiner dieser Aspekte auf ihre Tätigkeit als SHK oder WHK zu. Für diese Fälle ($n_2 = 384$; ca. 10 % gemessen an der Gesamtstichprobe) wurde untersucht, welche Tätigkeiten im Einzelnen diese Befragten überwiegend, d. h. mit mehr als 50 % ihrer Arbeitszeit als Hilfskraft wahrnahmen (vgl. Abb. 28).

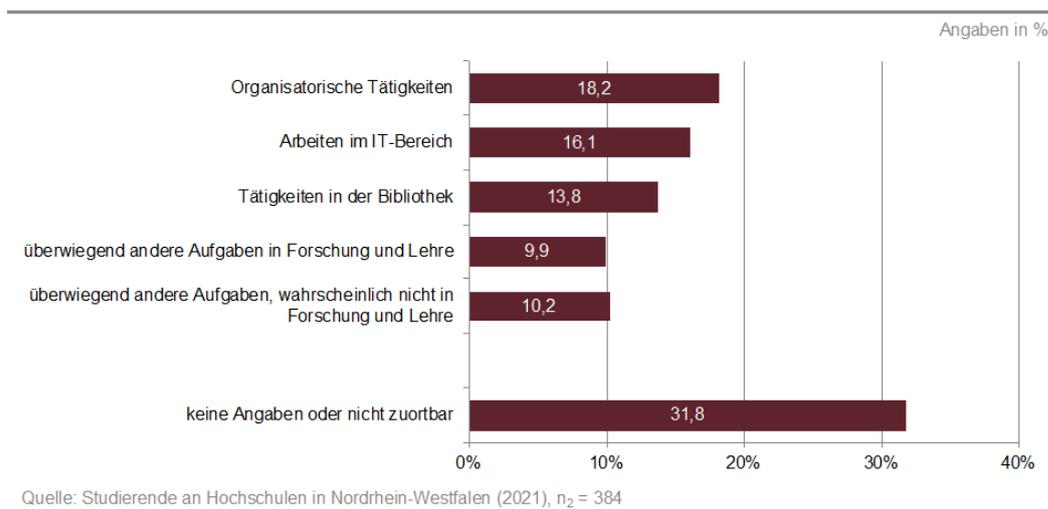


Abb. 28 Tätigkeitsbereiche ohne klaren Bezug zu Forschung und Lehre

Das Spektrum an überwiegend wahrgenommenen Tätigkeiten fällt breit aus und reicht von organisatorischen Tätigkeiten (z. B. Ablage von Unterlagen, Terminkoordination für Vorgesetzte) über IT-Arbeiten bis hin zu Tätigkeiten in der Bibliothek (Rezeption, Ausleihe, Aufsicht). Bei rund 10 % dieser Personengruppe handelt es sich um Tätigkeiten, die zu Forschung und Lehre zu zählen sind (offene Angaben z. B. „Leitung eines Tutoriums“, „Mentorentätigkeit“, „Erstellung von bautechnischen Zeichnungen und 3D-Modellen“ oder „Korrektur von Hausaufgaben“). Noch einmal 10 % dieser Fälle führten Tätigkeiten an, welche als Aufgaben ohne Bezug zu Forschung und Lehre zu klassifizieren sind, etwa wenn Tätigkeiten wie „Müll entsorgen, putzen“, „Rezeptionsdienst“, „Rechnungsbearbeitung“, „Dienstreisemanagement“ oder „Sichtung von Bewerbungsunterlagen“ genannt werden. Bei ca. jedem Dritten dieser Befragtengruppe lagen keine Angaben vor oder sie ließen sich nicht einem der drei Tätigkeitsfelder (Forschung, Lehre, Anderes) zuordnen.

Es lässt sich schlussendlich eine Gruppe an Befragten identifizieren, die mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten ohne Bezug zu Forschung und Lehre wahrnahm und damit als Hilfskräfte nicht im Sinne des VgB eingesetzt wurden. Zudem verneinten die Befragten dieser Gruppe,

dass diese Tätigkeiten ihnen z. B. die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten oder einen tieferen Einblick in das studierte Fach boten. An der Gesamtstichprobe macht diese Gruppe allerdings einen relativ geringen Anteil von rund 6 % aus.

4.4 Verhältnis von WHK und wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Die Hochschulen wurden gebeten, Angaben zur Zahl an beschäftigten WHK für die Jahre 2015, 2017 und 2019 differenziert nach Fächergruppen und erworbenem akademischen Abschluss der Hilfskräfte (Bachelor, Master) zu übermitteln. Für etwas mehr als ein Drittel der Hochschulen liegen hierfür keine oder nur unvollständige Daten vor.

Um die Entwicklung der Personalzahlen besser einschätzen zu können, wird im Folgenden die Zahl der WHK ins Verhältnis zur Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gesetzt und in Prozent ausgedrückt. Es zeigt sich zunächst ein starker Anstieg des Anteils der WHK-Zahl (von 20 im Jahr 2015 auf 39 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Jahr 2017). Der Wert sinkt anschließend geringfügig auf 38 % im Jahr 2019 (vgl. Abb. 29). Bei den Universitäten lässt sich ein stärkerer Anstieg beobachten als bei den HAW. In den Jahren 2017 und 2019 liegt er an den Universitäten um ca. 8 bzw. 10 Prozentpunkte über dem Wert der HAW. Bei jeder dritten Hochschule stieg der Anteil an WHK an den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zwischen 2015 und 2019 an; z. T. weichen die Anstiege stark voneinander ab. Bei etwas mehr als einem Viertel sank das Verhältnis von WHK zu wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. An einer Hochschule blieb der Wert über den Untersuchungszeitraum nahezu konstant.

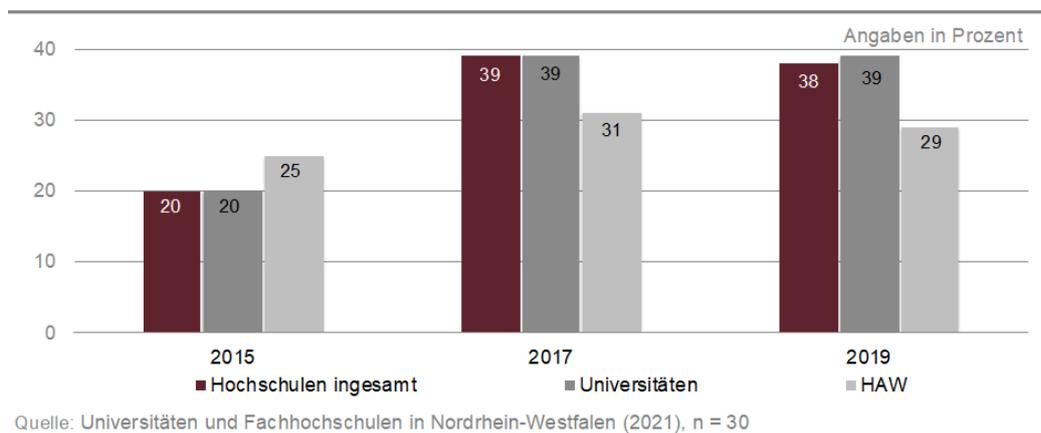


Abb. 29 Entwicklung des Anteils von WHK an wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

Der Anstieg des Anteils an WHK spiegelt sich hochschulübergreifend auch in allen untersuchten Fächergruppen wider, wenn auch mit unterschiedlichen Ausgangsniveaus und Steigungen.³⁸ So lag im Jahr 2015 der Anteil an WHK in den Geistes- (49 %) sowie Gesellschafts- und Gesundheitswissenschaften (34 %) deutlich über den Anteilswerten der restlichen Fächergruppen (13 bis 21 %). Der Anstieg des Anteilswertes war in diesen Fächergruppen bis 2019 vergleichsweise niedrig (zwischen 13 und 14 Prozentpunkten). Ein gegenteiliges Bild zeigt sich für die Ingenieurwissenschaften:

³⁸ Vgl. Anhang 5.2.4, Seite 168.

Mit 13 % wiesen sie im Jahr 2015 den niedrigsten Anteilswert an WHK auf, jedoch ist für diese Fächergruppe mit 48 % im Jahr 2019 der stärkste Anstieg zu verzeichnen.

Differenziert nach erworbenem Abschluss zeigt sich hochschulübergreifend für die WHK mit Bachelorabschluss ein relativ starker Anstieg von 8 im Jahr 2015 auf 30 % im Jahr 2019 (vgl. Abb. 30).

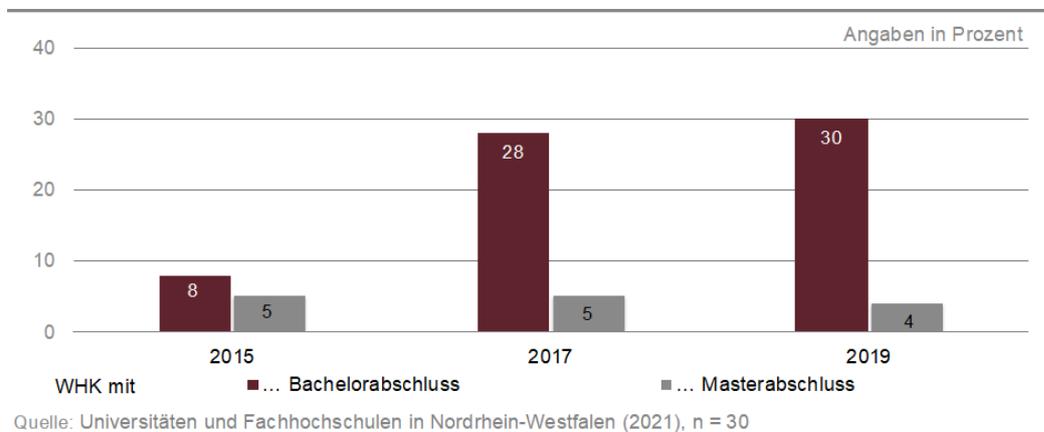


Abb. 30 Entwicklung des Anteils von WHK an wissenschaftlichen-künstlerischen Mitarbeitenden, differenziert nach Abschluss

Der Anstieg des Anteils dieser Gruppe an WHK an wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt sich insbesondere bei Universitäten. Hier stieg der Wert von 7 im Jahr 2015 auf 31 % im Jahr 2019. Bei den HAW ließ sich hingegen nur ein Anstieg von fünf Prozentpunkten (von 19 auf 24 %) feststellen. Für die Anteilswerte der WHK mit Masterabschluss lässt sich hingegen ein komplett anderes Bild beobachten. Der hierfür über alle Hochschulen ermittelte Anteilswert verharrt mit 4 bis 5 % auf relativ niedrigem Niveau und liegt deutlich unter den Anteilswerten für WHK mit Bachelorabschluss in den Jahren 2017 und 2019.

Für die Beschäftigung von Personen mit einem Masterabschluss als WHK anstelle einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeitende führten die Hochschulen unterschiedliche Begründungen an: So können Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten nur eine Nebenerwerbstätigkeit ausüben, sodass in diesen Fällen eine Beschäftigung als WHK möglich ist. Eine andere Hochschule wies darauf hin, dass insbesondere in den Naturwissenschaften diese Beschäftigungsform gewählt wird, um die Eignung und Befähigung einer Person zu erproben. Auch kommt eine Beschäftigung als WHK dann in Frage, so eine Hochschule, wenn Kompetenzen erworben werden sollen, die sich am ehesten durch eine Tätigkeit als WHK erwerben lassen (z. B. „Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit durch den Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Methoden durch Zuarbeitstätigkeiten“). Zudem solle diese Beschäftigungsmöglichkeit für Positionen erhalten bleiben, welche „Hilfstätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich [umfassen], die für die Erfüllung des Lehrangebots, der Projektstätigkeiten und vergleichbarer forschungsbezogener Angelegenheiten unabdingbar sind.“

Mit Blick auf die im VgB verankerte Regelung, dass für Personen mit Masterabschluss die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeitende der Beschäftigung als WHK grundsätzlich vorzuziehen

ist, zeigen die Daten, dass diese Regelung an vielen Hochschulen sowohl vor als auch nach Inkrafttreten des Vertrags umgesetzt wurde.

4.5 Einschätzungen der Personalräte

Zu den Beschäftigungsbedingungen von SHK und WHK haben sich Personalräte von 27 Hochschulen geäußert, in einzelnen Fällen handelt es sich um knappe Stellungnahmen. Einige wenige Personalräte wiesen darauf hin, dass sie SHK und bei einzelnen Personalräten auch WHK nicht vertreten und daher keinen Einblick besitzen, ob Hilfskräfte gemäß den Regelungen des VgB eingesetzt werden.

Die Einschätzungen zur Umsetzung der diesbezüglich im VgB verankerten Regelungen fallen hierbei heterogen aus. Ein Teil der Personalräte schätzt die Beschäftigungsbedingungen für Hilfskräfte als vertragskonform ein. Laut ihren Angaben werden SHK und WHK im Umfeld von Forschung und Lehre eingesetzt, einzelne Personalräte verweisen darauf, dass ein Einsatz von Hilfskräften in der Verwaltung seit Inkrafttreten des Vertrags nun nicht mehr erfolgt und Stellen in der Verwaltung, die einst für SHK und WHK ausgeschrieben waren, in TV-L-Stellen für das Personal in Technik und Verwaltung umgewandelt wurden. Auch gaben einzelne Personalräte an, dass vormalig als Hilfskraft beschäftigte Personen als Tarifbeschäftigte in der Gruppe des Personals in Technik und Verwaltung weiterbeschäftigt werden.

Die Personalräte brachten auch Kritik an der bisherigen Umsetzung der Regelungen des VgB vor. Laut ihren Angaben werden WHK als „billigerer“ Ersatz für wissenschaftliche Mitarbeitende eingesetzt. Als Ursache wird die mangelnde Abgrenzung der WHK-Tätigkeiten von dem Tätigkeitsbereich einer hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeit angesehen. Auch kritisierten die Personalräte, dass WHK-Stellen als Finanzierungsgrundlage für Promovierende fungieren. Als Gründe hierfür führen die Personalräte a) mangelnde finanzielle Ressourcen für eine Mitarbeiterstelle oder b) den Status der WHK-Tätigkeit als Nebenbeschäftigung zu einem Promotionsstipendium an. Es wird angeregt, die Bedingungen im VgB zu verschärfen, um eine Promotion auf einer WHK-Stelle zu unterbinden, um somit diese Beschäftigungsform als „Ersatz für ein tariflich geregeltes Beschäftigungsverhältnis“ zu verhindern. Von einigen Personalräten wird zudem kritisiert, dass Hilfskräfte für Aufgabenbereiche des hauptberuflichen Personals in Technik und Verwaltung eingesetzt werden.

4.6 Zusammenfassung

An den meisten Hochschulen gab es bereits vor Inkrafttreten des VgB hochschulinterne Richtlinien zur studienbegleitenden Beschäftigung. Dennoch zeigte der Vertrag insoweit Wirkung, als a) knapp ein Fünftel der Hochschulen nach seinem Inkrafttreten entsprechende Richtlinien entwickelt haben und b) die Hälfte der Hochschulen diese Richtlinien nach 2016 mit Blick auf eine ausführlichere Beschreibung der für eine Hilfskrafttätigkeit zulässigen Aufgabenfelder modifizierten bzw. festlegten, in welchen Aufgabenbereichen grundsätzlich keine SHK und WHK beschäftigt werden dürfen (z. B. in der Universitätsbibliothek oder dem IT-Service). Zudem wurden an einigen Hochschulen die Beschäftigung von SHK und WHK für bestimmte Bereiche der Hochschule (z. B. der Hochschulverwaltung) untersagt. Darüber hinaus haben die Hochschulen in einzelnen Bereichen einstige Hilfskraftstellen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse für das Personal in Technik und Verwaltung umgewandelt; hierbei ist jedoch unklar, inwieweit die Veränderungen auf den VgB oder auf andere Ursachen zurückzuführen sind und in welchem Ausmaß dies geschehen ist.

Mit Blick auf ihre Praktikabilität fällt die Bewertung der Regelungen hinsichtlich der zulässigen Aufgabenfelder eher gemischt aus. Die meisten Hochschulen, die die Regelungen als praktikabel einschätzen, gaben an, die Leitlinien mit Blick auf die Prüfung der Zulässigkeit der Aufgabengebiete als hinreichend flexibel und die amtliche Begründung zu § 46 HG als hilfreich zu betrachten. Der VgB brachte für einige Hochschulen – auch in Verbindung mit der seit 2016 bestehenden Rechtsgrundlage zur studienbegleitenden Beschäftigung in § 6 WissZeitVG – Klarheit, welches Aufgabenprofil SHK und WHK haben. Eine Minderheit sieht Probleme z. B. in der Abgrenzung der Hilfskrafttätigkeiten von Aufgaben des hauptberuflichen wissenschaftlichen oder des Personals in Technik und Verwaltung. Ein Fünftel der Hochschulen bewertet diese Regelungen jedoch als nicht praktikabel. Von fast allen dieser Hochschulen wird die Schwierigkeit angeführt, die mit Forschung und Lehre zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten von anderen Verwaltungstätigkeiten abzugrenzen.

Diejenigen Hochschulen, die die Regelungen positiv bewerten, prüfen die Tätigkeitsbeschreibung durch einen Abgleich mit einer Liste an zulässigen Aufgabenfeldern häufiger als dies an Hochschulen der Fall ist, die die Regelungen im VgB negativ bewerten. Daraus lässt sich schließen, dass sich die Regelungen des VgB insoweit als handhabbar erweisen, dass es Standards gibt, anhand derer geprüft wird, ob eine beantragte Tätigkeit zulässig ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die zulässigen Tätigkeitsbeschreibungen seitens der Personalverwaltung dahingehend überprüft wird, ob die von den SHK oder WHK ausgeübten Tätigkeiten in der Praxis der Tätigkeitsbeschreibung entsprechen. Hier sind die Personalverwaltungen der Hochschulen auf die Angaben der Fachvorgesetzten angewiesen.

Die Ergebnisse aus der Befragung der SHK und WHK zeigen, dass ein Teil der Hilfskräfte für Aufgaben eingesetzt wird, die gemäß VgB nicht zulässig sind. 41 % der Befragten gaben an, in erkennbarem Umfang (mehr als 10 % der Arbeitszeit) auch Tätigkeiten außerhalb von Forschung und Lehre wahrgenommen zu haben, etwa jeder Fünfte hat mindestens die Hälfte seiner Arbeitszeit für Tätigkeiten außerhalb von Forschung und Lehre aufgewendet; 6 % (davon überwiegend SHK) waren

mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit für Tätigkeiten ohne Bezug zu Forschung und Lehre eingesetzt und sahen in ihrer Tätigkeit auch keinen Mehrwert für das Studium. Dies korrespondiert sich auch mit der Auskunft einiger Personalräte, dass in einigen Fällen Hilfskräfte für Tätigkeiten des hauptberuflichen Personals in Technik und Verwaltung eingesetzt werden. Mit Blick auf den Einsatz von SHK und WHK in bestimmten Aufgabenfeldern zeigt sich, dass die hierfür im VgB verankerten Regelungen noch nicht bei jeder Hilfskraftbeschäftigung zur Anwendung kamen.

Mit Blick auf die Regelung im VgB, dass Personen mit Master-Abschluss vorzugsweise als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigt werden sollen, zeigt sich auch nach Inkrafttreten des Vertrags, dass der Anteil an WHK mit einem Masterabschluss mit ca. 5 % sehr niedrig ausfällt.

Zusammenfassend lässt sich formulieren, dass die Regelungen des VgB durchaus Veränderungsprozesse an den Hochschulen angestoßen haben, dass die Bestimmung zulässiger Aufgaben jedoch vor Abgrenzungsproblemen steht. Die im VgB getroffenen Vereinbarungen haben sich in der Praxis noch nicht voll durchgesetzt.

5. Lehrbeauftragte

Artikel 5 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen trifft Vereinbarungen zur Erteilung von Lehraufträgen. Sie beziehen sich entsprechend § 43 HG NRW auf den Zweck von Lehraufträgen (auch in Abgrenzung von Daueraufgaben) und geben ergänzende Leitlinien vor. So enthält der VgB zum einen Richtlinien zur Beschäftigungsart von Lehrbeauftragten: Laut Absatz 1 können Lehrbeauftragte den vom hauptberuflichen Personal nicht abgedeckten Lehrbedarf, jedoch keine Daueraufgaben des hauptberuflichen Personals übernehmen. In Absatz 2 ist mit Blick auf die Ausbildung in den Sprachen Englisch, Französisch und Spanisch geregelt, dass sie i. d. R. vom hauptberuflichen Lehrpersonal getragen wird.

Zum anderen enthält der VgB Leitlinien zur formalen Ausgestaltung von Lehraufträgen (Absatz 3). Sie beziehen sich a) auf die Vergütung einer mit einem Lehrauftrag verbundenen Prüfungstätigkeit, b) den Umfang an Semesterwochenstunden (SWS) pro Lehrauftrag, c) die Erteilung von Lehraufträgen über mehrere Semester und d) die Gewährung des Zugangs zu hochschuldidaktischen Fortbildungen sowie e) auf den Versicherungsschutz.

5.1 Richtlinien an Hochschulen zur Erteilung von Lehraufträgen

Regularien zur Vergabe von Lehraufträgen ist für die Hochschulen nicht neu. Fast jede Hochschule hat Richtlinien zur Erteilung von Lehraufträgen entwickelt, die meisten bereits vor 2016. Alle verabschiedeten Richtlinien besitzen hochschulweite Geltung. Drei Hochschulen planen die Entwicklung solcher Richtlinien für die Zukunft.³⁹

Sechs Hochschulen (fünf Universitäten, eine HAW) haben ihre Richtlinien bzw. amtlichen Mitteilungen zur Erteilung von Lehraufträgen zur Verfügung gestellt. In jeder Richtlinie wird der in § 43 HG verankerte Aspekt aufgegriffen, dass Lehraufträge für einen durch hauptberufliches Personal nicht gedeckten Lehrbedarf erteilt werden können. Einige Richtlinien weisen explizit darauf hin, dass Lehraufträge nicht für den Bereich der Lehre, der durch das hauptberufliche Lehrpersonal wahrgenommen wird, erteilt werden können. Fünf von sechs Hochschulen legen in den dokumentierten Richtlinien zudem fest, an welche Personalgruppen unter bestimmten Voraussetzungen Lehraufträge vergeben bzw. an welche Gruppen (z. B. SHK, hauptberufliche Hochschullehrende) keine Lehraufträge vergeben werden können:

- So wird in einer Richtlinie die Vergabe von Lehraufträgen an wissenschaftliche Mitarbeitende ganz untersagt.
- Eine Hochschule schließt die Erteilung von Lehraufträgen für wissenschaftliche Mitarbeitende in Teilzeit aus.
- Eine andere Hochschule gewährt hingegen auch in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden die Wahrnehmung von Lehraufträgen bzw. rechnet Lehraufträge auf die Arbeitszeit an, sofern sie nicht gesondert vergütet werden.

³⁹ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 42.

- Eine andere Hochschule führt als Bedingungen an, dass ein Lehrauftrag nicht erteilt werden darf, wenn damit eine Aufstockung, Aufwertung oder Verlängerung eines Beschäftigungsverhältnisses umgangen werden würde.
- Zwei Hochschulen legen auch für WHK fest, unter welchen Bedingungen sie Lehraufträge wahrnehmen können. So ist die Erteilung eines Lehrauftrags möglich, wenn „die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang“ stehen.

Nur eine Hochschule bezieht sich in ihrer Richtlinie auf die in Absatz 2 des VgB verankerte Regelung, dass im Rahmen der Sprachenausbildung für die Sprachen Englisch, Französisch und Spanisch das Lehrangebot durch das hauptberufliche Personal getragen wird.

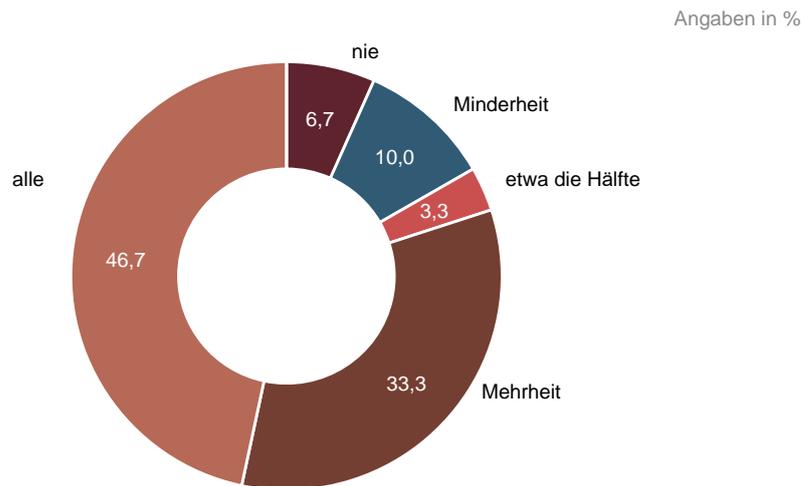
In den Richtlinien von zwei Hochschulen wird explizit mit angeführt, dass Lehraufträge auch über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden können.

5.2 Umsetzung der Leitlinien des VgB für die Erteilung von Lehraufträgen

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Selbstberichten der Hochschulen und ihren Angaben zur Umsetzung der Leitlinien zur Erteilung von Lehraufträgen erläutert. Zudem wird an gegebener Stelle auf die Richtlinien eingegangen, die Aussagen zur Umsetzung der Leitlinien für die Erteilung von Lehraufträgen treffen.

Lehrbeauftragte und Daueraufgaben (Art. 5, Abs. 1)

In den Selbstberichten äußerten sich 25 Hochschulen zu der Frage, inwieweit an den jeweiligen Hochschulen Lehrbeauftragte auch Aufgaben, die nach Maßgabe des Personalplanungskonzepts dauerhaft wahrgenommen werden, übernehmen. Die Mehrheit gab an, eine Entwicklung, wonach Daueraufgaben systematisch durch Lehrbeauftragte wahrgenommen werden, nicht zu beobachten. Einige dieser Hochschulen erläuterten ergänzend, dass Lehrbeauftragte nur curriculare Zusatzangebote anbieten, z. B. für einen stärkeren Praxisbezug. Einzelne Hochschulen wiesen darauf hin, dass in einigen Fächergruppen wie z. B. den Ingenieurwissenschaften Lehrbeauftragte bestimmte Lehrverpflichtungen übernehmen müssen, da es für die offenen Stellen des hauptberuflichen Lehrpersonals zu wenig qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gibt. Eine Hochschule führte als Grund hierfür an, dass viele Lehrbeauftragte eher in ihrem deutlich höher bezahlten Hauptberuf in der Industrie verbleiben, jedoch zugleich gern Wissen weitergeben möchten und in der Hochschule eine Möglichkeit sehen, qualifizierten Nachwuchs für ihr Unternehmen zu rekrutieren.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 31 Umfang der Lehraufträge, bei denen Prüfungstätigkeiten vergütet wird

Vergütung von Prüfungstätigkeiten bei Lehraufträgen (Art. 5, Abs. 3, a)

Fast alle Hochschulen vergüten – teilweise nur bei einem Teil der Lehraufträge – auch die Prüfungstätigkeit (vgl. Abb. 31). Über die Höhe der Vergütung liegen keine Informationen vor.

Knapp die Hälfte der Hochschulen gab an, bei allen Lehraufträgen die Prüfungstätigkeit mit zu vergüten. Dabei vergüten etwas mehr als die Hälfte der Universitäten und ca. jede dritte HAW bei allen Lehraufträgen auch die Prüfungstätigkeit.⁴⁰ Die meisten der Hochschulen, an denen die Prüfungstätigkeit nur teilweise vergütet wird, gaben als Grund hierfür an, dass die oder der Lehrbeauftragte als Prüferin oder Prüfer für die jeweilige Lehrveranstaltung bestellt werden muss, um die Prüfung abzunehmen und schließlich für diese Leistung vergütet zu werden. Ca. ein Fünftel der Hochschulen führte an, dass die Prüfungstätigkeit dann vergütet wird, wenn die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel vorhanden sind. Zwei Hochschulen vergüten die Prüfungstätigkeit grundsätzlich nicht, da die Lehrbeauftragten entweder keine Prüfungen durchführen oder die Vergütung auf Basis der für den Lehrauftrag abgerechneten Stunden erfolgt, ohne dass die Stunden für eine Prüfungstätigkeit gesondert abgerechnet werden. Eine Hochschule gab an, dass bei einem Lehrauftrag eine Belastungspauschale bei besonderen Belastungen durch Prüfungsaufgaben gezahlt wird. Eine andere Hochschule verwies darauf, dass die Vergütungsrichtlinien je nach Fakultät unterschiedlich geregelt werden.

In den zur Verfügung gestellten Richtlinien von drei Hochschulen wird die Prüfungstätigkeit bei der Vergütung separat berücksichtigt. Bei den Richtlinien der anderen drei Hochschulen findet sich keine Regelung zur gesonderten Vergütung der Prüfungstätigkeit. In einem dieser Fälle findet tatsächlich grundsätzlich keine Vergütung der Prüfungstätigkeit statt, in den anderen beiden Fällen werden Prüfungstätigkeiten bei Lehraufträgen vergütet.

⁴⁰ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 42.

Maximaler Umfang an SWS eines Lehrauftrags pro Person (Art. 5, Abs. 3, b)

Bis auf eine Hochschule, die in ihren Richtlinien für einen Lehrauftrag pro Person einen Maximalumfang von zehn SWS verankert, ist in allen anderen Richtlinien ein Maximalumfang von acht SWS verankert.

Etwa knapp zwei Drittel ließen die Frage im Selbstbericht zu Fallkonstellationen, in denen ein Lehrauftrag acht SWS überschreitet, unbeantwortet, was darauf schließen lässt, dass an diesen Hochschulen die Lehraufträge nie diesen Lehrumfang überschreiten. Etwas mehr als ein Drittel der Hochschulen beschrieb unterschiedliche Fallkonstellationen, in denen ein Lehrauftrag acht SWS überschreiten kann:

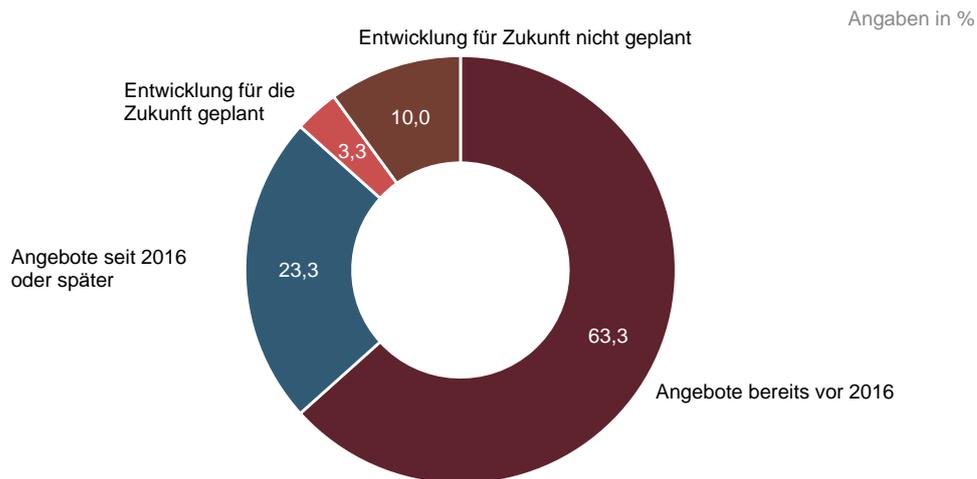
- Vakanz von Professuren,
- kurzfristige Ausfälle beim hauptberuflichen Lehrpersonal oder von anderen Lehrbeauftragten,
- für zu vergebende Lehraufträge wurden keine weiteren qualifizierten Lehrbeauftragten gefunden,
- die Teilnehmerzahl in bestimmten Studienmodulen fiel höher aus als erwartet.

Einzelne Hochschulen gaben auch an, dass der im VgB verankerte Maximalumfang um eine SWS überschritten wird. Bei einer Einrichtung liegt die Obergrenze grundsätzlich bei zehn anstatt bei acht SWS.

Zugang zu hochschulinternen Fortbildungen der Hochschuldidaktik (Art. 5, Abs. 3, d)

Die übergroße Mehrheit der Hochschulen – etwas mehr Universitäten als HAW – bietet ihren Lehrbeauftragten Fortbildungen im Bereich Hochschuldidaktik an, ein Großteil dieser Hochschulen machte ihren Lehrbeauftragten bereits vor Inkrafttreten des VgB entsprechende Fortbildungsangebote (vgl. Abb. 32).⁴¹

⁴¹ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 42.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 32 Angebote zu Fortbildungen in der Hochschuldidaktik

Drei Hochschulen gaben an, keine solchen Fortbildungen für Lehrbeauftragte anzubieten, allerdings gab eine Hochschule an, dass Fortbildungsangebote für alle an der Hochschule Lehrenden offenstehen. D. h. tatsächlich nur zwei Hochschulen bieten keine Fortbildungen an bzw. planen auch nicht die Schaffung solcher Angebote. Eine dieser Hochschulen führte an, dass durch die Erteilung eines Lehrauftrages für nur ein Semester es fraglich sei, inwieweit die Hochschule durch die Teilnahme von Lehrbeauftragten an Fortbildungsangeboten profitieren würde.

Fast alle Hochschulen, die (auch) ihren Lehrbeauftragten entsprechende Fortbildungen anbieten, übernehmen die Teilnahmekosten. Eine Universität bietet diese Fortbildungen kostenpflichtig an.⁴²

Bei zwei der sechs Hochschulen, die Richtlinien zur Erteilung von Lehraufträgen zur Verfügung gestellt haben, ist verankert, dass Lehrbeauftragte Zugang zu hochschulischen Fortbildungen haben und die Kosten dieser Fortbildungen in Ansehung der finanziellen Rahmenbedingungen von der Hochschule getragen werden. Allerdings bedeutet das nicht, dass an den restlichen Hochschulen hochschuldidaktische Fortbildungsangebote für Lehrbeauftragte nicht bestehen; alle anderen vier Hochschulen bieten ebenfalls entsprechende Fortbildungen auch für die Lehrbeauftragten an, auch wenn sich keine entsprechenden Regelungen in den Dokumenten finden.

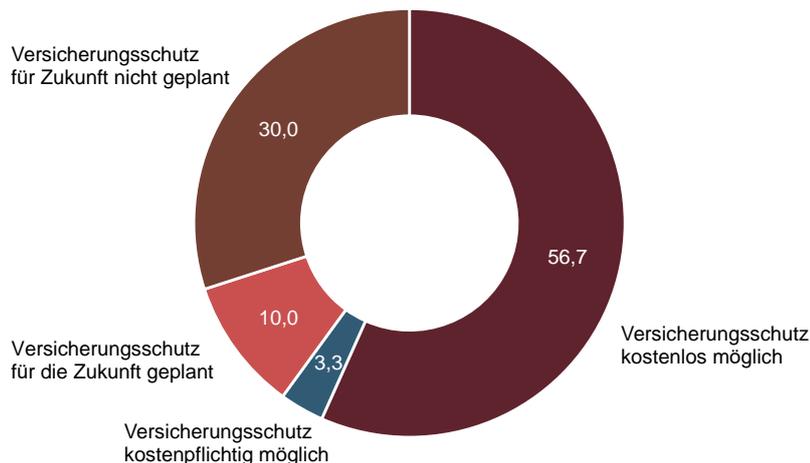
Zugang zum Versicherungsschutz in einer privaten Gruppenunfallversicherung (Art. 5, Abs. 3, e)

Die Mehrheit der Hochschulen gab an, ihren Lehrbeauftragten die Möglichkeit anzubieten, Versicherungsschutz in einer privaten Gruppenunfallversicherung zu erlangen. Mit Ausnahme einer Einrichtung wird dieser Versicherungsschutz kostenlos für die Lehrbeauftragten angeboten (vgl. Abb. 33).⁴³ Drei HAW planen die Einrichtung eines solchen Versicherungsschutzes. Etwa jede dritte Hochschule gab an, die Einrichtung eines solchen Versicherungsangebotes für die Zukunft nicht zu planen.

⁴² Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 42 f.

⁴³ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 43.

Angaben in %



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 33 Versicherungsschutz für die Lehrbeauftragten

Drei der sechs Hochschulen, welches uns Richtlinien zur Erteilung von Lehraufträgen zur Verfügung stellten, haben die Möglichkeit für Lehrbeauftragte, Versicherungsschutz in einer Gruppenunfallversicherung zu erlangen, in ihren Richtlinien verankert. Eine Hochschule expliziert, dass ein solcher Versicherungsschutz nicht besteht. Zwei Hochschulen, in deren Richtlinien dieser Aspekt nicht auftaucht, bieten einen solchen Versicherungsschutz nicht an.

5.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an hauptberuflich Lehrenden

Die meisten Hochschulen haben zur Steigerung des Anteils des hauptberuflichen Lehrpersonals die Zahl der hauptberuflich Lehrenden erhöht.⁴⁴ Ein Fünftel der Hochschulen gab an, die Zahl der Lehrbeauftragten reduziert zu haben. Für drei Hochschulen zeigt sich, dass die Zahl hauptberuflich Lehrender erhöht und gleichzeitig die Zahl der Lehrbeauftragten reduziert wurde. Universitäten gaben etwas häufiger als HAW an, die Zahl der Lehrbeauftragten reduziert zu haben. Fünf Hochschulen (nur HAW) haben keine Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an hauptberuflichen Lehrenden im Verhältnis zu Lehrbeauftragten ergriffen.⁴⁵ Diese führten hierfür unterschiedliche Gründe an:

- Vereinzelt wird kein Bedarf gesehen, da das Verhältnis von Lehrbeauftragten zum hauptberuflichen Personal in der Lehre als angemessen angesehen wird.
- In einem Fall wurde die Zahl der Lehrbeauftragten nicht reduziert, da Professuren trotz mehrfacher Ausschreibung nicht besetzt werden und der so anfallende Lehrbedarf durch Lehrbeauftragte abgedeckt werden musste.
- Eine andere Hochschule führte als Grund an, dass der Einsatz an Lehrbeauftragten an den inhaltlichen Anforderungen eines jeden Studienganges ausgerichtet werde, um einen „Beitrag

⁴⁴ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 44.

⁴⁵ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 44.

zur Qualität des Studiums im Hinblick auf die Aktualität und Praxisnähe“ leisten. Insofern wäre eine Reduzierung nicht zielführend.

5.4 Entwicklung der Lehraufträge

Um die Entwicklung der Lehraufträge resp. der Lehrbeauftragten besser einschätzen zu können, ist es hilfreich, sie ins Verhältnis zum hauptberuflichen Lehrpersonal zu setzen. Bei der Betrachtung des Anteils an Lehrbeauftragten am hauptberuflichen Lehrpersonal sind zunächst zwei methodische Aspekte vorzuschicken:

1. Um die Entwicklung der Lehraufträge darzustellen, werden zum einen die Zahl der Lehrbeauftragten im Verhältnis zum hauptberuflichen Lehrpersonal und zum anderen die pro Lehrbeauftragten erbrachten Semesterwochenstunden (SWS) betrachtet.
2. Für die Ermittlung des Verhältnisses von Lehrbeauftragten werden je nach Hochschultyp für das hauptberufliche Lehrpersonal unterschiedliche Bezugsgrößen verwendet. Bei den Universitäten wird die Zahl der Lehrbeauftragten ins Verhältnis mit der Zahl an haushaltsfinanzierten und aus Hochschulpaktmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) gesetzt. An den HAW wird die Zahl der Lehrbeauftragten im Verhältnis mit der Anzahl der Professor:innen betrachtet.

| | 2015/16 | 2016/17 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| Universitäten | | | | | |
| <i>Wiss. Mitarbeiter:innen und LfbA</i> | 10.720 | 12.185 | 12.455 | 12.590 | 12.985 |
| <i>Lehrbeauftragte</i> | 7.345 | 7.801 | 7.731 | 7.607 | 7.157 |
| <i>Lehrbeauftragte pro Mitglied des hauptberufl. Personals</i> | 0,69 | 0,64 | 0,62 | 0,60 | 0,55 |
| HAW | | | | | |
| <i>Professor:innen</i> | 2.845 | 2.835 | 2.895 | 2.950 | 2.975 |
| <i>Lehrbeauftragte</i> | 5.463 | 5.790 | 5.832 | 5.933 | 5.750 |
| <i>Lehrbeauftragte pro Mitglied des hauptberufl. Personals</i> | 1,92 | 2,04 | 2,01 | 2,01 | 1,93 |
| Mittlere SWS pro Lehrbeauftragten | | | | | |
| <i>... an Universitäten</i> | 3,2 | 3,1 | 2,9 | 3,0 | 3,1 |
| <i>... an HAW</i> | 2,8 | 2,8 | 3,1 | 3,0 | 3,0 |

Quelle: Datenberichte der Universitäten und HAW in Nordrhein-Westfalen;
Statistisches Bundesamt, Hauptberichte (Bestand: 60302)

Abb. 34 Zahl der Lehrbeauftragten im Vergleich (Studienjahre 2015/16 bis 2019/20)

Abb. 34 zeigt das *Verhältnis von Lehrbeauftragten zum hauptberuflichen Lehrpersonal* für die Studienjahre 2015/2016 bis 2019/2020.⁴⁶ Dabei ist zu beachten, dass für die HAW und die Universitäten unterschiedliche Bezugsgruppen gewählt werden. An den HAW kommen über den Betrachtungszeitraum auf eine:n Professor:in relativ stabil rund 2,0 Lehrbeauftragte. Bei den Universitäten werden die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und die LfBA als Bezugsgröße gewählt, die über das Globalbudget oder über den Hochschulpakt finanziert sind. Hierbei zeigt das zahlenmäßige Verhältnis einen kontinuierlichen Abwärtstrend von 0,69 im Studienjahr 2015/16 bis zu 0,55 im Studienjahr 2019/20.

Der *durchschnittlich pro Lehrbeauftragte erbrachte Lehrumfang* liegt im Untersuchungszeitraum annähernd konstant bei drei SWS.

- Bei zwei von drei Hochschulen blieb der durchschnittliche Lehrumfang über den Untersuchungszeitraum weitgehend konstant.
- Bei sechs Hochschulen sank der Lehrumfang pro Lehrbeauftragten.
- An vier Hochschulen stieg der durchschnittliche Lehrumfang pro Lehrbeauftragten an, in einzelnen Fällen um mehr als eine SWS.
- Für eine Hochschule ließ sich aufgrund für alle Studienjahre fehlender SWS-Angaben diesbezüglich keine Aussage treffen.⁴⁷

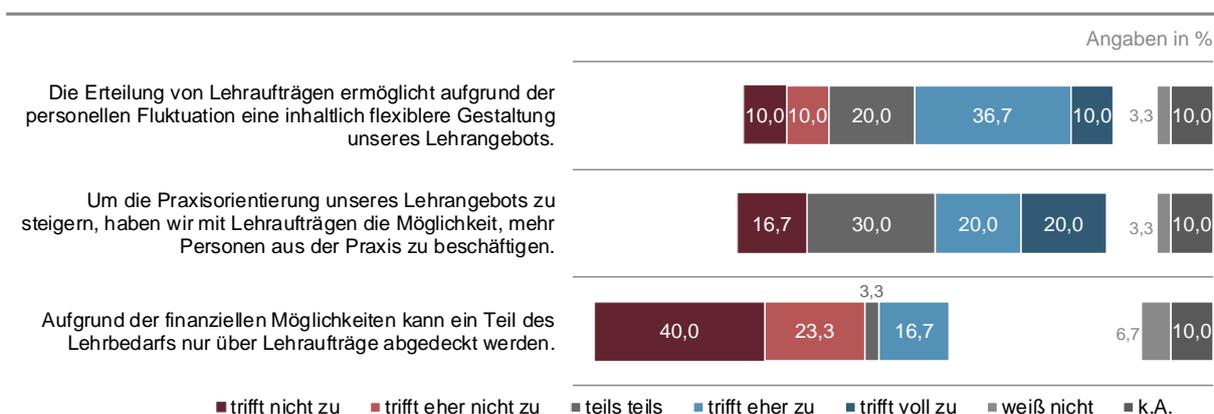
Hinsichtlich des durchschnittlich pro Lehrbeauftragten erbrachten Lehrumfangs zeigen sich zwischen Universitäten und HAW nur marginale Unterschiede. Der pro Lehrbeauftragte erbrachte Lehrumfang liegt im Untersuchungszeitraum sowohl bei Universitäten als auch bei HAW – betrachtet man die Fächergruppen zusammen – relativ konstant bei drei SWS (2,8 bis 3,2).⁴⁸ Die Werte der zentralen Einrichtungen an den Universitäten liegen mit 4,6 bis 5,1 SWS je Lehrbeauftragten am höchsten. In den Ingenieur- sowie Naturwissenschaften an den Universitäten lässt sich der geringste Lehrumfang pro Lehrbeauftragten ermitteln, im Schnitt wurden im Untersuchungszeitraum 2,0 – 2,2 SWS pro Lehrbeauftragten erbracht. Auch hier verändert sich der Lehrumfang im Zeitverlauf nur geringfügig.

⁴⁶ Das Studienjahr umfasst hierbei ein Winter- und das darauffolgende Sommersemester (z. B. Studienjahr 2015/2016 beinhaltet dann das Wintersemester 2015/2016 und das Sommersemester 2016). Für das Studienjahr 2020/2021 liegen noch keine Zahlen zu Professor:innen der HAW vor. Die Angaben zu den Lehrbeauftragten in den Datenberichten sind unvollständig, teilweise fehlen die Informationen zu einzelnen Studienjahren.

⁴⁷ Bei drei weiteren Hochschulen liegen für einzelne Studienjahre keine Angaben zu den pro Lehrbeauftragten erbrachten SWS vor.

⁴⁸ Vgl. Anhang 5.2.5, Seite 169. An den HAW führt eine Auswertung auf Ebene der Fächergruppen zu wenig belastbaren Ergebnissen. An vier Hochschulen lagen entweder für alle oder für einzelne Studienjahre keine fächerspezifischen Daten zur Anzahl an Lehrbeauftragten und dem von ihnen erbrachten Lehrumfang vor. Aus Gründen des Datenschutzes wurden die Fächergruppen teilweise weiter zusammengefasst. An den Universitäten fehlt in einigen Fällen die Zuordnung der Lehraufträge zu den Fächergruppen, sodass die Auswertungen hier auf einer nicht vollständig konsistenten Datengrundlage beruhen.

Mit Blick auf die Gründe, warum in einzelnen Bereichen der Hochschulen die Anzahl an Lehrbeauftragten seit 2016 stieg, führten die meisten Hochschulen an, dass die Erteilung von Lehraufträgen und die damit einhergehende personelle Fluktuation eine inhaltlich flexiblere Gestaltung des Lehrangebots ermöglicht (vgl. Abb. 35). Deutlich mehr HAW als Universitäten sehen diese Aussage als zutreffend an. 40 % der Hochschulen erhöhte in einzelnen Bereichen die Zahl an Lehrbeauftragten, um die Praxisorientierung des jeweiligen Lehrangebots zu steigern, wobei dies für HAW häufiger zutraf als für Universitäten. Nur wenige Hochschulen gaben an, dass aufgrund der finanziellen Möglichkeiten nur ein Teil des Lehrbedarfs nur über Lehraufträge abgedeckt werden konnte.⁴⁹



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 35 Gründe für den partiellen Anstieg der Zahl der Lehrbeauftragten

5.5 Lehraufträge in der Sprachenausbildung

Im VgB spielt die Ausbildung in den Fremdsprachen Anglistik/Amerikanistik und Romanistik (Französisch und Spanisch) hinsichtlich der Erteilung von Lehraufträgen eine hervorgehobene Rolle. In absoluten Zahlen betrachtet wurden in den Sprachenzentren sowie in den Fächern Anglistik, Amerikanistik und Romanistik in den Studienjahren 2015/16 bis 2019/20 landesweit ca. 1.000 Lehrbeauftragte eingesetzt; die Werte lagen zwischen 968 und 1.060 je Studienjahr.⁵⁰ Im Studienjahr 2020/21 sank die Zahl auf 685; von diesem Rückgang waren insbesondere die HAW betroffen.⁵¹ Er ist möglicherweise ein Effekt der Kontaktbeschränkungen und geschlossenen Hochschulen aufgrund der Pandemie.

Im Betrachtungszeitraum waren von den Lehrbeauftragten, die an den Universitäten in den Geisteswissenschaften und zentralen Einrichtungen insgesamt eingesetzt werden, ungefähr 14 % bis 15 % in der Sprachenausbildung tätig. Der höchste Wert im Studienjahr 2019/20 betrug 16 %. We-

⁴⁹ Vgl. Anhang 2.2.5, Seite 44.

⁵⁰ An den Universitäten bilden die Fächergruppe der Geisteswissenschaften/Kunst und die Sprachenzentren die Bezugseinheiten für die Fremdsprachenausbildung. An den HAW findet die Fremdsprachenausbildung im Wesentlichen in den Sprachenzentren, nicht jedoch in den Geisteswissenschaften/Kunst statt. Um den Aufwand für die Hochschulen zu begrenzen, wurden die Lehraufträge in den Sprachenzentren nicht nach Sprachen differenziert erhoben. Von einigen Hochschulen fehlen die Angaben zur Fremdsprachenausbildung.

⁵¹ Vgl. Anhang 5.2.5, Seite 170.

der die Zahl der Lehrbeauftragten noch ihr relativ stabiler Anteil an den Lehrbeauftragten insgesamt lassen auf eine Veränderung des Stellenwerts der Fremdsprachenausbildung für die Erteilung von Lehraufträgen schließen. An den Universitäten stieg das durchschnittliche Deputat je Lehrbeauftragte:n um etwas mehr als 1 SWS an (von 4,7 auf 5,8 SWS). An den HAW lässt sich ebenfalls eine Zunahme des Deputats je Lehrbeauftragte:n feststellen.

In einer zweiten Datenabfrage wurden die Lehraufträge im Studienjahr 2019/20 differenziert nach Laufzeit (in Semestern) und Lehrumfang (in SWS) erhoben.⁵² Auf Grundlage der verfügbaren Daten lässt sich für die Universitäten feststellen, dass rund 90 % der Lehraufträge eine Laufzeit von einem Semester haben. Etwa drei Viertel der Lehraufträge wiesen im Studienjahr 2019/20 einen Lehrumfang von einer bis vier, etwa jeder siebte Lehrauftrag einen Umfang von fünf bis acht SWS auf. An den HAW haben – landesweit betrachtet – nur einzelne Lehraufträge eine Laufzeit länger als ein Semester; auch hier haben drei Viertel der Lehraufträge ein Deputat nicht über vier SWS.

Die Hochschulen wurden darüber hinaus gebeten, im Selbstbericht Stellung dazu zu nehmen, inwieweit bei den 2019 erteilten Lehraufträgen die in Art. 5 Abs. 2 VgB verankerte Leitlinie, dass die Sprachenausbildung für Englisch, Französisch und Spanisch überwiegend durch das hauptberufliche Personal zu tragen ist, berücksichtigt wurde. 23 Hochschulen äußerten sich hierzu. 13 Hochschulen gaben an, dass die Sprachenausbildung in Englisch, Französisch und Spanisch überwiegend durch hauptberufliches Personal getragen werde, an einigen Einrichtungen v. a. durch Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für die anderen Sprachen werden vorzugsweise Lehrbeauftragte eingesetzt, um die Sprachenausbildung flexibel gestalten zu können.

5.6 Einschätzungen der Personalräte

Die Personalräte aller 30 untersuchten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen äußerten sich zu den Maßnahmen und Regelungen für die Erteilung von Lehraufträgen und zur Situation der Lehrbeauftragten an ihrer jeweiligen Hochschule. Einige dieser Einschätzungen sind dabei knapp gehalten.

Die Einschätzungen fallen dabei sehr heterogen aus. Einige Personalräte betonten, dass die im VgB verankerten Regelungen zur Beschäftigung von Lehrbeauftragten und zur Erteilung von Lehraufträgen an ihrer Hochschule eingehalten werden. In diesen Fällen werden die Lehraufträge gemäß der in Artikel 5 Absatz 3 festgeschriebenen Richtlinien erteilt. Der VgB hat deutliche Verbesserungen der Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten erzielt, so einzelne Personalräte.

Einige Personalräte gaben an, dass die Leitlinien des VgB teilweise nicht umgesetzt werden. Einzelne Personalräte legen dar, dass der Einsatz von Lehrbeauftragten für Daueraufgaben sich insbesondere in der Fremdsprachenausbildung beobachten lasse, auch wenn die Hochschulen bemüht sind, in der Fremdsprachenausbildung vermehrt Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu

⁵² Hierzu haben sieben Universitäten und zehn HAW Angaben gemacht. Die Daten einiger Hochschulen scheinen vollständig zu sein. In einigen Fällen sind jedoch Lücken erkennbar. Dies gilt insbesondere die HAW, da u. a. aufgrund der differenzierten Abfrage manche Fallzahlen sehr gering sind und aus Datenschutzgründen nicht übermittelt werden konnten..

schaffen. In einzelnen Fällen wurde auch angemerkt, dass den Lehrbeauftragten kein Versicherungsschutz in einer privaten Gruppenunfallversicherung angeboten wird.

Abseits der im VgB enthaltenen Regelungen zur Erteilung von Lehraufträgen kritisierten einzelne Personalräte die niedrige Vergütung von Lehrbeauftragten bzw. den Umstand, dass die Vergütung je nach Hochschule unterschiedlich hoch ist. Auch wurde angeregt, das Abrechnungsverfahren für die Lehraufträge zu vereinfachen und die Lehrbeauftragten früher zu vergüten (z. B. monatlich anstatt erst nach Abschluss des Lehrauftrags).

Bei einzelnen Personalräten fällt auf, dass ihre Sichtweisen nicht mit den Angaben der Hochschulleitung im Selbstbericht übereinstimmen. So wurde von den betreffenden Personalräten angegeben, dass die Lehrbeauftragten keinen Zugang zu hochschuldidaktischen Fortbildungsangeboten hätten, während die jeweiligen Hochschulleitungen angaben, dass sie (auch) ihren Lehrbeauftragten solche Fortbildungen anbieten. In einem Fall war dem Personalrat nicht bekannt, ob es Fortbildungsangebote und einen Versicherungsschutz für die Lehrbeauftragten gibt, obwohl die entsprechende Hochschulleitung angab, Fortbildungen und einen Versicherungsschutz anzubieten.

5.7 Zusammenfassung

Die übergroße Mehrheit der Hochschulen hatte bereits vor Inkrafttreten des VgB Richtlinien zur Erteilung von Lehraufträgen entwickelt und verabschiedet. Die Hochschulen entsprechen weitgehend den getroffenen Vereinbarungen:

- Mit Blick auf die *Vergütung der Prüfungstätigkeit* zeigt sich, dass diese Leistungen zumeist vergütet werden; Ausnahmen bestehen dann, wenn Lehrbeauftragte an einer Hochschule grundsätzlich nicht als Prüfende eingesetzt werden oder sie für die jeweilige Lehrveranstaltung nicht als Prüfende bestellt wurden und daher für diese Lehrveranstaltung keine Prüfung abnehmen.
- Zum *Lehrumfang* eines Lehrauftrags, der laut VgB pro Person nicht acht SWS überschreiten soll, gaben nur wenige Hochschulen an, in Ausnahmefällen Lehraufträge mit einem höheren Lehrdeputat zu vergeben. Nur in einem Fall weicht die hochschulinterne Richtlinie vom VgB ab. Dieser Befund zeigt, dass diese Regelung weitgehend umgesetzt wird.
- Ein Großteil der Hochschulen bot bereits vor Inkrafttreten des VgB ihren Lehrbeauftragten *hochschuldidaktische Fortbildungen* an, knapp ein Viertel der Hochschulen schuf solche Angebote 2016 oder später. Eine Hochschule plant keine Entwicklung solcher Fortbildungsangebote.
- Die Möglichkeit, als Lehrbeauftragter *Versicherungsschutz in einer Gruppenunfallversicherung* zu erlangen, ist an der Mehrheit der Hochschulen gegeben. Diese Regelung wurde jedoch noch nicht an allen Hochschulen umgesetzt, was auch einzelne Personalräte in ihren Stellungnahmen kritisieren.

Das Verhältnis der Lehrbeauftragten zum hauptberuflichen Lehrpersonal ist an den HAW seit dem Studienjahr 2015/16 relativ konstant; hier liegt die Zahl der Professor:innen als Bezugsgröße zu-

grunde. An den Universitäten lässt sich ein Abwärtstrend beim Verhältnis zwischen den Lehrbeauftragten und dem hauptberuflichen Personal feststellen (Bezugsgröße: haushalts- und HSP-finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und LfbA). Der Lehrumfang pro Lehrbeauftragten blieb im Untersuchungszeitraum weitgehend konstant bei ca. drei SWS.

Für die Sprachenausbildung gaben die meisten Hochschulen an, dass die Lehrtätigkeiten in Englisch, Französisch und Spanisch gemäß Art. 5 Abs. 2 überwiegend durch hauptberufliches Lehrpersonal wahrgenommen wird.

Die Einschätzungen der Personalräte gehen dabei auseinander. Aus Sicht einiger Personalräte wurde mit dem VgB eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten erzielt und die Lehrbeauftragten werden gemäß Art. 5 Abs. 1 nicht zur Erledigung von Aufgaben eingesetzt, die für das hauptberufliche Lehrpersonal vorgesehen sind. Andere Personalräte wiederum betrachten die Umsetzung des VgB in dieser Hinsicht kritischer: Aus ihrer Sicht nehmen Lehrbeauftragte auch Aufgaben wahr, die für das hauptberufliche Personal vorgesehen sind, dies zeigt sich aus Sicht einzelner Personalräte insbesondere in der Sprachenausbildung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Artikel 5 des VgB weitgehend umgesetzt wird. Aus Sicht der meisten Hochschulen wird die Sprachenausbildung in Englisch, Französisch und Spanisch weitgehend durch das hauptberufliche Lehrpersonal wahrgenommen, zuletzt sank die Zahl der Lehrbeauftragten in der Sprachenausbildung.

6. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine weitere Zielsetzung des Vertrags zur Förderung guter Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal stellt die Etablierung, Gewährleistung bzw. Verbesserung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen dar. In Artikel 12 des VgB ist festgelegt, dass die Hochschulen ein Gesundheitsmanagement etablieren sollen. Die Entwicklung und Implementierung geschieht unter Einbindung der örtlichen Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen. Eine Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Zugangs zu entsprechenden Angeboten für die Beschäftigten ist seitens der Hochschule durch entsprechende Dienstvereinbarungen anzustreben. Laut VgB bezieht sich das betriebliche Gesundheitsmanagement auf verschiedene Handlungsfelder wie z. B. Führung, Betriebsklima oder das eigene Gesundheitsverhalten.

6.1 Institutionelle Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Für die Entwicklung und Etablierung neuer Bereiche und Aufgaben ist neben den erforderlichen Ressourcen die thematische und organisatorische Verankerung von großer Bedeutung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist für fast alle Hochschulen mit der Personal- bzw. mit der Hochschulentwicklung, für etwa die Hälfte der Hochschulen mit dem Themenfeld Gleichstellung verknüpft (vgl. Abb. 36). Zudem gaben fast alle Hochschulen an, das betriebliche Gesundheitsmanagement seit 2016 deutlich weiterentwickelt zu haben.

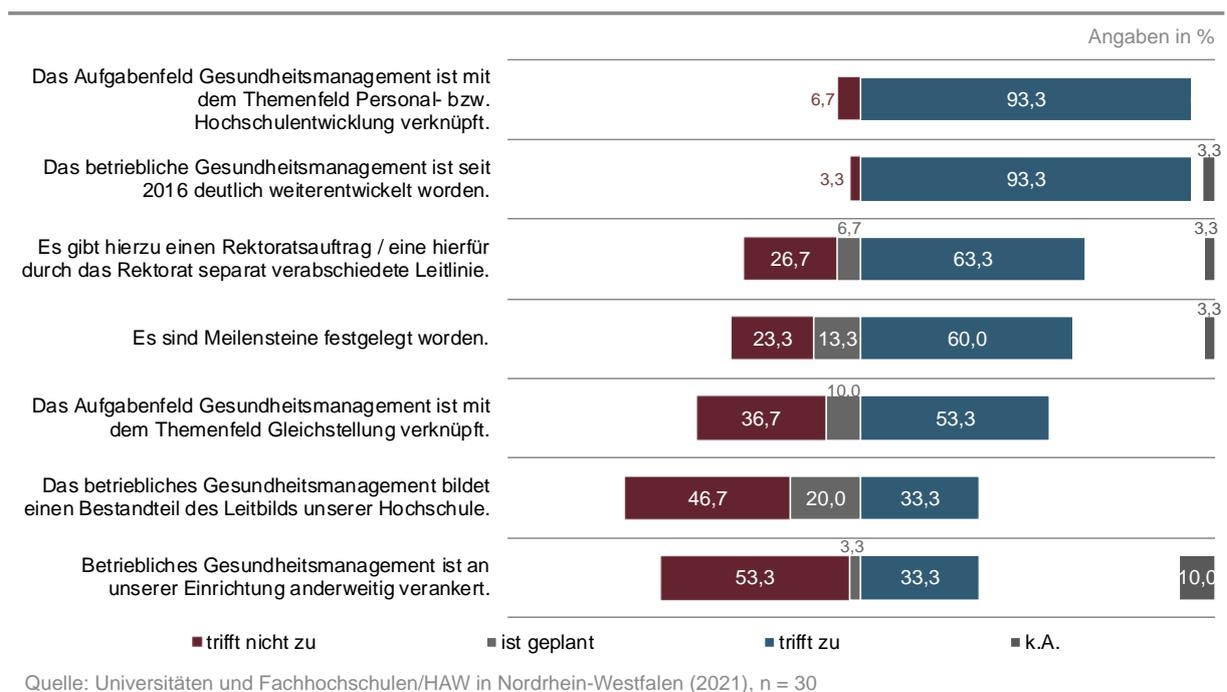


Abb. 36 Institutionelle Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

In zwei Dritteln der Fälle gibt es (auch) einen Rektoratsauftrag bzw. eine separat verabschiedete Leitlinie, die das betriebliche Gesundheitsmanagement zum Thema hat. Auch gaben zahlreiche

Hochschulen an, für die Verankerung Meilensteine festgelegt zu haben. Die zur Implementation des betrieblichen Gesundheitsmanagements festgelegten Meilensteine variieren in ihrer Art und in ihrer zeitlichen Abfolge. Dennoch zeigen sich in den Ausführungen der Hochschulen Gemeinsamkeiten: So ist an zahlreichen Hochschulen als Meilenstein die Durchführung von Befragungen oder Workshops zu gesundheitlichen Belastungen bei Beschäftigten als wesentlicher Kern der Bedarfsanalyse festgelegt. Auch die Einrichtung von Arbeits- oder Steuerungsgruppen mit klaren Aufgabenfeldern wurde von zahlreichen Hochschulen als ein Meilenstein angeführt. Einige Hochschulen nannten des Weiteren die Entwicklung und Umsetzung bestimmter Projekte (z. B. Gesundheitstage, Schulung von Führungskräften in gesundheitsbezogenen Themen) sowie die Steigerung des Bekanntheitsgrades der Angebote, etwa durch den Launch eines entsprechenden Webauftritts. Bei ca. jeder dritten Hochschule stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement einen Bestandteil des Leitbilds der Hochschule dar.

Ungefähr ein Drittel der Hochschulen äußerte sich in den offenen Angaben zur Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. So ist es bei einigen Hochschulen in der Personalabteilung angesiedelt und häufig mit anderen Themenfeldern wie Arbeitsschutz oder Gleichstellung verzahnt. Auch gaben einige Hochschulen an, für die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements einen Arbeits- oder Lenkungsreis geschaffen zu haben. Einzelne Hochschulen richteten hierfür auch eine oder mehrere Stellen ein (zur Einrichtung von Stellen sowie Arbeits- und Lenkungsreisen für die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements siehe näher Kapitel 6.2.1).

Zwei Hochschulen stellten Dokumente zur Verfügung, die Richtlinien zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Beschreibungen zum strategischen Vorgehen enthalten. Eine Hochschule formulierte dabei im Rahmen einer Roadmap für ihre verschiedenen Organisationseinheiten und Handlungsfelder Ziele und Maßnahmen mit unterschiedlicher zeitlicher Perspektive. Die Handlungsfelder beziehen sich z. B. auf die Arbeits(platz)bedingungen, persönlichen Gesundheitsressourcen oder Fragen zur Wertschätzung von Mitarbeitenden. Für zahlreiche dieser Ziele werden neben entsprechenden Maßnahmen auch Indikatoren zur Maßnahmenumsetzung sowie Zeiträume für die Evaluation festgelegt. Zudem werden für zahlreiche Maßnahmen Potenziale für ihre Weiterentwicklung und Nachsteuerung festgehalten. In dem Dokument einer anderen Hochschule bildet das Gesundheitsmanagement einen Aspekt der Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal. Im Inhalt orientiert sich der Abschnitt zum Gesundheitsmanagement stark am Wortlaut des VgB. In einem Konzept zur medizinischen Vorsorgeuntersuchung der gleichen Hochschule – als Teil des BGM – wird detailliert das Maßnahmenportfolio, die Zielgruppe und die antizipierten Patientenzahlen und Kosten beschrieben. An diesen Beispielen ist zu erkennen, auf welchen unterschiedlichen Wegen die Etablierung gesteuert wird.

Jede Hochschule gab an, bei der Entwicklung und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements die jeweiligen örtlichen Personalräte mit einzubeziehen. Fast jede Hochschule bindet zudem die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten in den Implementationsprozess mit ein. In Einzelfällen werden diese Akteure jedoch nicht in die Entwicklung und Umsetzung des BGM einbezogen. An fast jeder Hochschule ist das

betriebliche Wiedereingliederungsmanagement in den Umsetzungsprozess des BGM involviert. Das Rektorat wird ebenfalls zumeist mit einbezogen. Weitere häufig genannte Akteure, die in den Implementationsprozess mit eingebunden werden, stellen z. B. Vertreter:innen der Personal- und Organisationsentwicklung, der Personalverwaltung, externe Akteure wie z. B. Krankenkassen oder auch die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt dar. Der akademische Senat oder die Fachbereichs- bzw. Fakultätsleitungen werden hingegen nur an wenigen Hochschulen mit in die Umsetzung des Gesundheitsmanagements eingebunden.⁵³

Nur rund 17 % der befragten Hochschulen gaben an, dass die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in einer Dienstvereinbarung für das wissenschaftliche Personal bzw. für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung verbindlich geregelt ist. Zwei von drei Hochschulen führten hingegen andere Dokumente, z. B. Beschlüsse des Rektorats an, in denen die Verbindlichkeit zur Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geregelt ist. Einige Hochschulen gaben an, dass es für Teilaspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements entsprechende Dienstvereinbarungen gibt (z. B. zum Handlungsfeld Sucht oder betriebliches Eingliederungsmanagement).

Bei den meisten Hochschulen gibt es auf der Ebene der Fakultäten, Fach- oder Arbeitsbereiche keine Konzepte für ein betriebliches Gesundheitsmanagement, nur jede sechste Hochschule gab an, dass solche Konzepte auch auf dezentraler Ebene vorhanden sind.⁵⁴

Hinsichtlich des Hochschultyps zeigen sich in der institutionellen Verankerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements keine systematischen Unterschiede. Etwas mehr Universitäten als HAW gaben an, für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements einen Rektoratsauftrag bzw. entsprechende Leitlinien verabschiedet sowie Meilensteine hierfür festgelegt zu haben. An allen Universitäten und an einem Großteil der HAW ist das Handlungsfeld des Gesundheitsmanagements mit der Personal- und Hochschulentwicklung verzahnt.⁵⁵

6.2 Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

6.2.1 Organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements

Ohne Ressourcen lässt sich das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht umsetzen. Vier von fünf Hochschulen gaben an, dass zu seiner Implementierung erstens eine oder mehrere Stellen ausschließlich für dieses Aufgabengebiet geschaffen wurden und dass sich zweitens hierfür ein Arbeitskreis etabliert hat (vgl. Abb. 37). Deutlich mehr Universitäten als HAW gaben an, für dieses Aufgabenfeld eine Stelle oder mehrere Stellen geschaffen zu haben.⁵⁶

⁵³ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 45. 60 % der Hochschulen führten in offenen Angaben noch andere Akteure an, die an der Implementation eines betrieblichen Gesundheitsmanagements beteiligt sind, z. B. das Studierendenwerk, der Hochschulsport, der ASTA oder das Familienbüro.

⁵⁴ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 45.

⁵⁵ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 45.

⁵⁶ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 46.

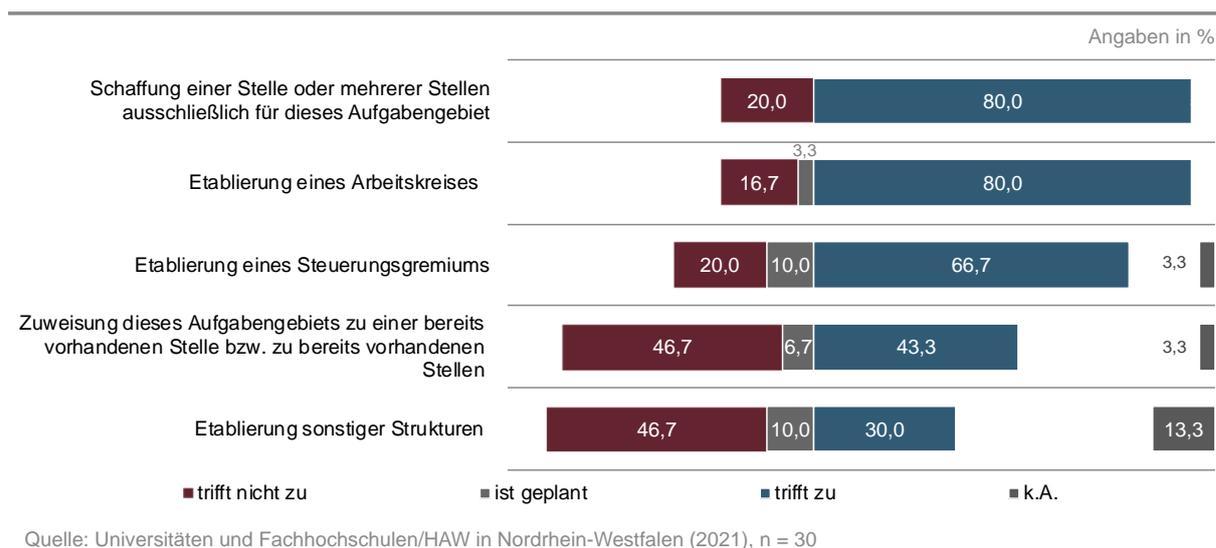


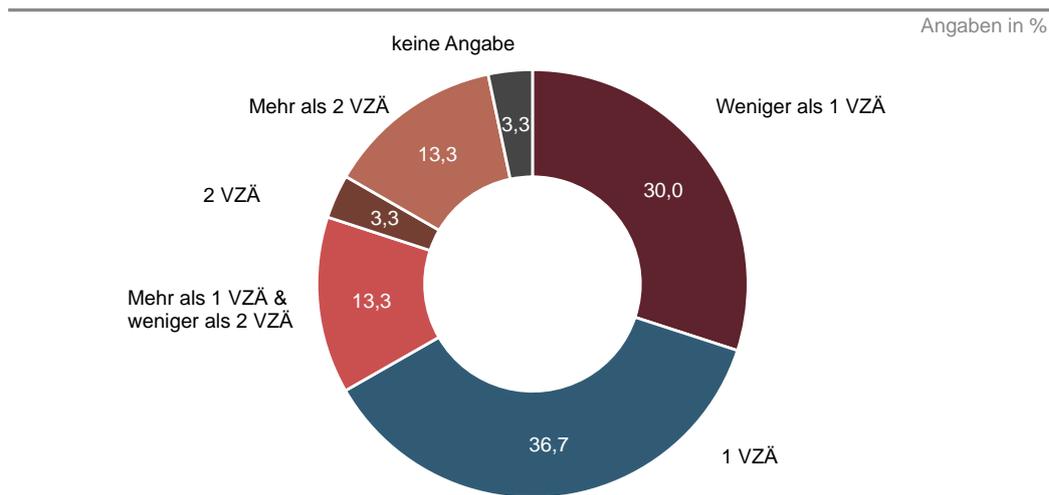
Abb. 37 Organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ein Fünftel der Hochschulen plant nicht die Einrichtung neuer oder weiterer Stellen. An diesen Hochschulen ist das Aufgabengebiet einer bereits vorhandenen Stelle zugewiesen (ca. 43 %) bzw. soll einer solchen Stelle zugewiesen werden (rund 7 %). Etwa jede dritte Hochschule gab an, für die Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements andere Strukturen etabliert zu haben, z. B. Arbeitsgruppen, die sich mit themenspezifischen Aufgaben befassen, oder die Angliederung der Koordinierungsstelle für das Netzwerk „Gesunde Hochschulen - NRW“ an das betriebliche Gesundheitsmanagement.

An zahlreichen Hochschulen, die bereits solche Stellen geschaffen haben, ist das BGM in den Dezernaten für Personal bzw. Personal- und Organisationsentwicklung angesiedelt, die auch andere Themen wie z. B. Fortbildungen oder den Familienservice bearbeiten. An einigen Hochschulen handelt es sich dabei um Stabsstellen, angesiedelt beim Kanzler oder der Kanzlerin. An einer Hochschule sind die für das betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlichen Stellen auf verschiedene Sachgebiete der Hochschulverwaltung (Fortbildung, Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement als weisungsunabhängiges Team) verteilt.

Der Umfang dieser Stelle oder Stellen beläuft sich an den meisten Hochschulen kumuliert auf ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) oder weniger (vgl. Abb. 38). Nur bei knapp jeder dritten Hochschule weist für das betriebliche Gesundheitsmanagement einen kumulierten Umfang von mehr als einem VZÄ auf. An mehr HAW als an Universitäten wurde eine Stelle oder mehrere Stellen in einem Umfang von kumuliert einem VZÄ eingerichtet. Universitäten gaben hingegen häufiger als HAW an, Stellen mit insgesamt mindestens zwei VZÄ für die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements geschaffen zu haben.⁵⁷

⁵⁷ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 46.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

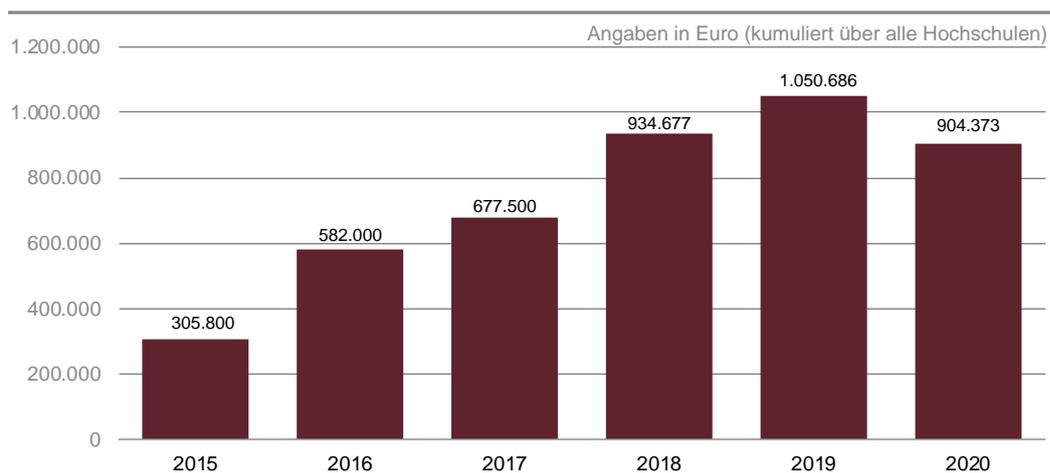
Abb. 38 Kumulierter Umfang der Stellen(n) zur Implementation des BGM

An rund drei Viertel der Hochschulen mit geplanten oder bereits geschaffenen Stellen für die Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements handelt es sich ausschließlich um unbefristete Stellen. An jeder fünften Hochschule gibt es in diesem Bereich auch befristete Stellen. Eine Hochschule gab an, hierfür nur befristete Positionen eingerichtet zu haben.

6.2.2 Finanzierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Rund 87 % der Hochschulen gaben an, für die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (zusätzliche) Sachmittel zur Verfügung gestellt zu haben. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2015 bis 2020 rund viereinhalb Millionen Euro an Sachmitteln für die Implementation des betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgewendet. Jede zweite Hochschule wendete in diesem Zeitraum mehr als 125.000 Euro hierfür auf. Die Spannweite zwischen den Hochschulen ist dabei relativ groß und reicht – kumuliert über den betrachteten Untersuchungszeitraum – von rund 14.300 bis 633.000 Euro. Differenziert nach Hochschultyp zeigt sich, dass die Universitäten insgesamt mehr an Sachmitteln für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements aufwendeten (rund 2,4 Millionen Euro) als die HAW (2,1 Millionen Euro). Der Unterschied in den für diesen Zeitraum insgesamt aufgewendeten Mitteln zwischen Universitäten und HAW fällt – angesichts des Umstands, dass die Zielgruppe an Universitäten deutlich größer ausfällt als an HAW – relativ gering aus. Dies ist damit zu erklären, dass allein an zwei HAW die Höhe der aufgewendeten Mittel für diesen Zeitraum rund eine Million Euro betragen. Ohne diese beiden Fälle liegt die Summe an in dem Zeitraum aufgewendeten Mitteln für die Etablierung des BGM bei den HAW bei etwa 1,06 Millionen Euro und somit deutlich niedriger als die Summe an von den Universitäten hierfür aufgewendeten Mitteln.

Im Zeitverlauf betrachtet, zeigt sich in den aufgewendeten Sachmitteln ein deutlicher Anstieg im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Abb. 39).



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 26
4 Hochschulen ohne Angabe, da keine zusätzlichen Sachmittel hierfür aufgewendet

Abb. 39 Sachmittel für die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Auch zwischen 2017 und 2018 steigen die für das betriebliche Gesundheitsmanagement aufgewendeten Mittel noch einmal deutlich. 2019 erreichen sie mit etwas mehr als eine Million Euro ihren Höhepunkt, im Folgejahr sank der Umfang an Sachmitteln ungefähr auf das Niveau von 2018. Der Anstieg korrespondiert mit dem in Kapitel 6.2.1 berichteten Befund, dass an fast allen Hochschulen das betriebliche Gesundheitsmanagement seit 2016 deutlich weiterentwickelt wurde.

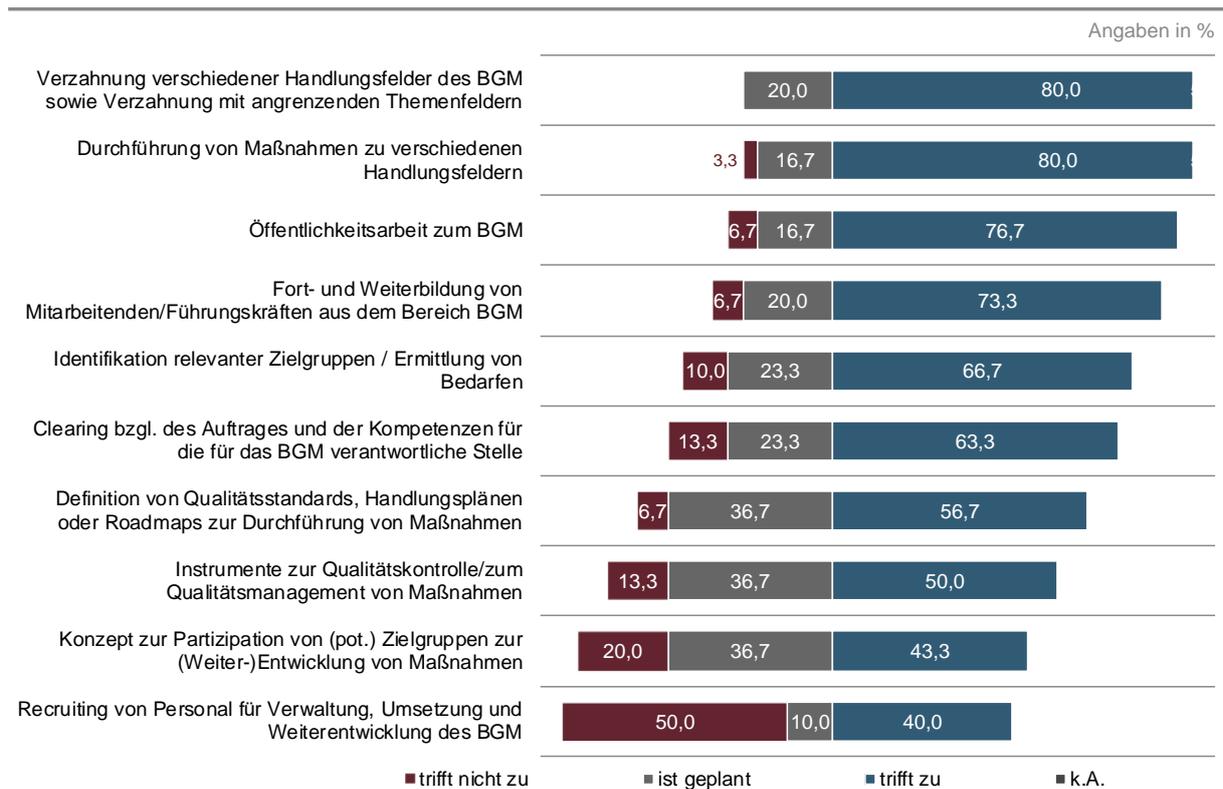
Im Schnitt setzen sich die für das betriebliche Gesundheitsmanagement aufgewendeten Sachmittel zu 70 % aus Grundmitteln, zu 11 % aus Drittmitteln, zu 17 % aus Mitteln des Hochschulpakts oder für die Qualitätsverbesserung für Studium und Lehre (HSP/QM) des Landes NRW und zu 1 % aus sonstigen Mittelarten zusammen. Die Verteilung der Mittel auf die verschiedenen Finanzierungsquellen fällt für jede Hochschule z. T. anders aus. Differenziert nach Hochschultyp nutzen die HAW deutlich weniger Drittmittel, dafür ist der Anteil an HSP- bzw. QM-Mitteln deutlich höher als an den Universitäten.⁵⁸

6.2.3 Umsetzungsstand des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Im Rahmen des Selbstberichts wurden die Hochschulen zum Umsetzungsstand des BGM befragt. Dieser wird dabei multidimensional begriffen, in dem zu verschiedenen Handlungsfeldern des Implementationsprozesses der Umsetzungsstand erfragt wurde, z. B. zum Clearing bezüglich des Auftrags, zur Definition von Qualitätsstandards, Handlungsplänen oder Roadmaps oder zum Qualitätsmanagement von Maßnahmen des BGM.

An den meisten Hochschulen sind zum einen die verschiedenen Handlungsfelder innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zum anderen das Gesundheitsmanagement selbst mit anderen Handlungsfeldern (z. B. Personalentwicklung) der Hochschule verzahnt (vgl. Abb. 40).

⁵⁸ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 46.



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 40 Stand der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

An der übergroßen Mehrheit der Hochschulen werden Maßnahmen zu verschiedenen Handlungsfeldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe hierzu näher Kapitel 6.2.4) durchgeführt. Etwa drei Viertel der Hochschulen gaben an, Öffentlichkeitsarbeit zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des BGM zu betreiben. Auch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende und Führungskräfte im betrieblichen Gesundheitsmanagement werden von den meisten Hochschulen angeboten. Ungefähr zwei Drittel der Hochschulen gaben an, zu ihren Aufgaben und Leistungen das Auftragsclearing der dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zugewiesenen Stelle bzw. Stellen und die Identifikation relevanter Zielgruppen und ihrer Bedarfe zu zählen. An etwa der Hälfte der Hochschulen sind sowohl Qualitätsstandards, Handlungspläne und Roadmaps als auch Instrumente zum Qualitätsmanagement entwickelt. Am seltensten gaben die Hochschulen an, für das betriebliche Gesundheitsmanagement Personal zu rekrutieren bzw. das betriebliche Gesundheitsmanagement weiterzuentwickeln. Einige wenige Hochschulen nannten in den offenen Angaben weitere Aspekte der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie z. B. die turnusmäßige Berichterstattung zum Gesundheitsmanagement an das Rektorat oder die Einrichtung von Kooperationspartnerschaften mit Krankenkassen.

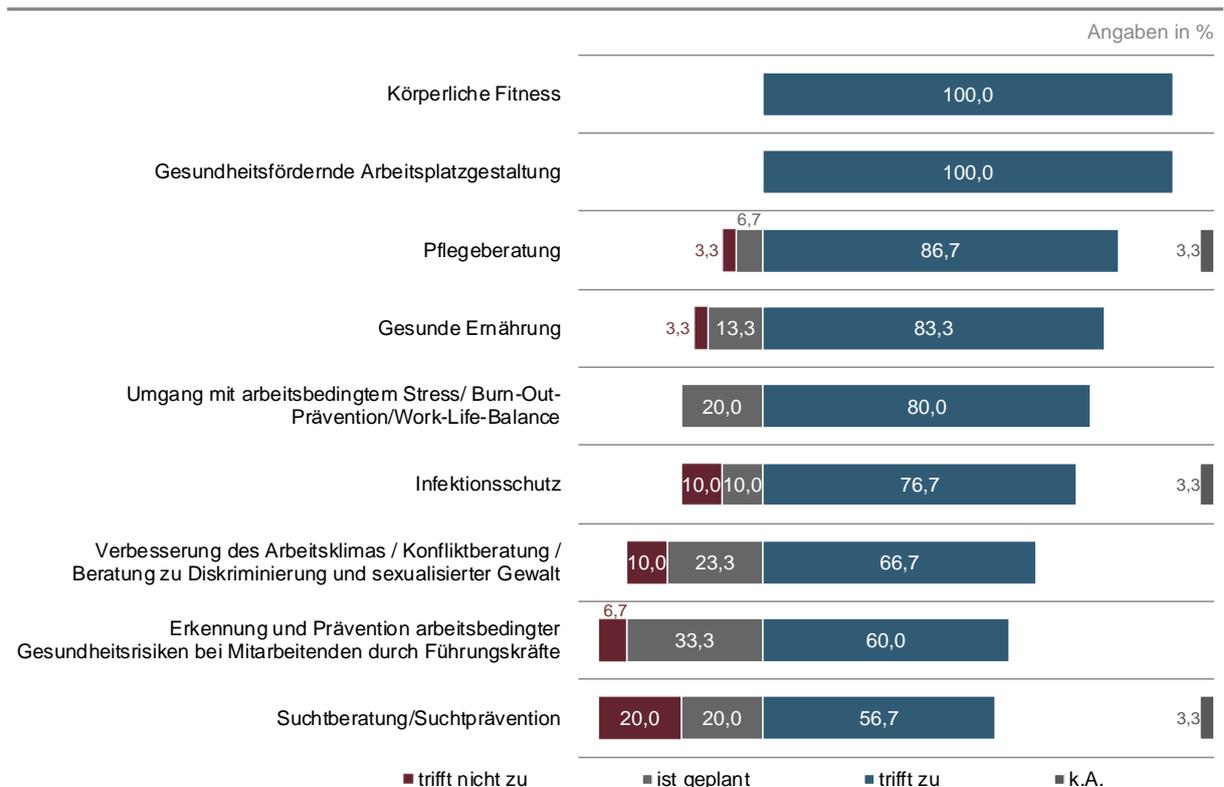
Wird der Stand der Umsetzung über alle Maßnahmen hinweg betrachtet, dann zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Hochschulen für (fast) alle im Selbstbericht angeführten Punkte angab, diese zu ihren Aufgaben und Leistungen zu zählen. Dies ist häufiger bei Universitäten als bei HAW der Fall. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass an diesen Hochschulen die Etablierung des betrieblichen

Gesundheitsmanagements weit fortgeschritten ist. Bei der anderen Hälfte der Hochschulen ist das Gesundheitsmanagement partiell umgesetzt.

6.2.4 Handlungsfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zu den typischen Handlungsfeldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements zählen präventive Handlungsfelder wie z. B. der Arbeitsschutz, die Suchtprävention, die Betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung. Als weitere Bausteine lassen sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die medizinischen Leistungen zur Prävention nach § 14 SGB VI dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zuordnen.

Alle Hochschulen bieten in mehreren Handlungsfeldern Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an oder planen dies zumindest. Bei etwa zwei von drei Hochschulen weist das (geplante) Maßnahmen-Portfolio ein breites Spektrum auf, angefangen von Angeboten zur körperlichen Fitness über Burn-Out-Prävention bis hin zum Infektionsschutz. Maßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der körperlichen Fitness sowie zur gesundheitsfördernden Arbeitsplatzgestaltung bilden dabei an allen Hochschulen Elemente der angebotenen Leistungen (vgl. Abb. 41).



Quelle: Universitäten und Fachhochschulen/HAW in Nordrhein-Westfalen (2021), n = 30

Abb. 41 Maßnahmen und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Auch gehören Angebote zur Pflegeberatung und zur gesunden Ernährung bei den meisten Hochschulen zum (geplanten) Angebotsportfolio. Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst an ca. zwei Dritteln der Hochschulen – Universitäten mehr als die HAW – zudem Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas, die Konfliktberatung und die Beratung bei Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt. Auch Maßnahmen zur Erkennung und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken bei Mitarbeitenden durch Führungskräfte sowie zur Suchtberatung und -prävention werden an zwei Dritteln der Hochschulen angeboten bzw. sollen zukünftig angeboten werden. In diesen Felder sind die Universitäten zurzeit noch aktiver als die HAW. In den wenigen offenen Angaben wurden weitere (geplante) Angebote aufgeführt z. B. zur Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes, zur Prävention von Kopfschmerzen oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁵⁹

Etwa vier von fünf Hochschulen gaben an, dass die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Personalgruppen zugänglich sind.⁶⁰ Einzelne Universitäten führten an, dass für bestimmte Zielgruppen wie z. B. Beschäftigte (Berufliches Eingliederungsmanagement) oder Doktoranden (Angebote im Mentaltraining) Gesundheitsangebote entwickelt und angeboten werden.

6.2.5 Herausforderungen bei der Umsetzung des Gesundheitsmanagements

Mit knapp der Hälfte aller Hochschulen wurde die Erreichbarkeit der Zielgruppen von den Einrichtungen am häufigsten als (sehr) große Schwierigkeit angegeben (vgl. Abb. 42).

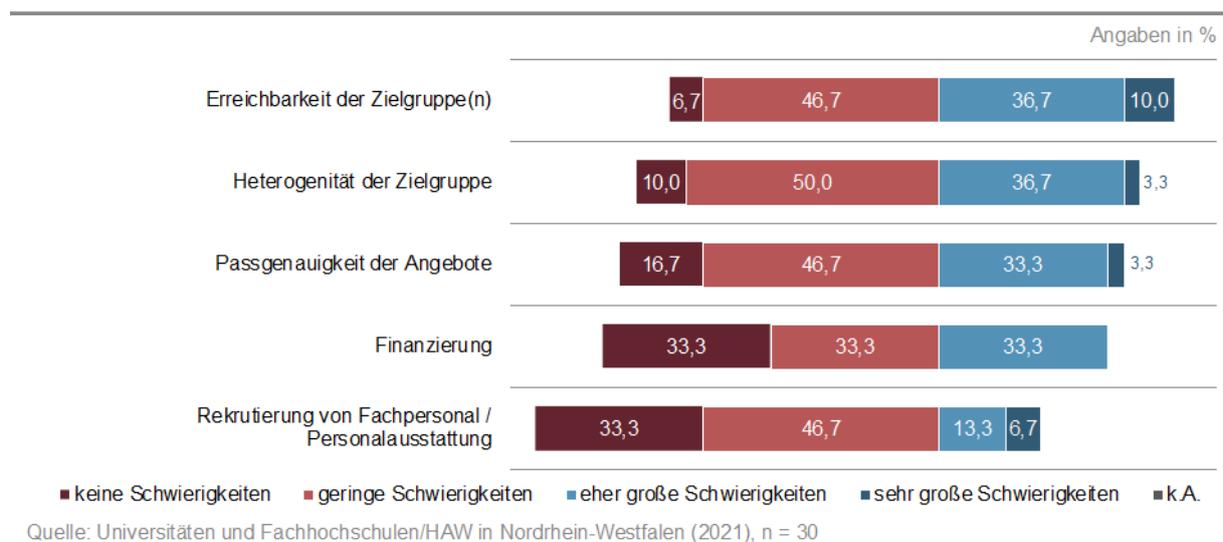


Abb. 42 Herausforderungen bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

⁵⁹ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 47.

⁶⁰ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 47.

Etwa ein Drittel sah in der Heterogenität der Zielgruppen, in der Passgenauigkeit der Angebote und in der Finanzierung größere Schwierigkeiten.⁶¹ Die Rekrutierung von Fachpersonal bzw. die Personalausstattung stellt für eine Minderheit der Hochschulen eine Schwierigkeit bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Zumeist handelt es sich entweder um Einzelpersonen oder um sehr kleine Teams, welche für eine gesamte Hochschule das betriebliche Gesundheitsmanagement koordinieren. Zudem besteht die Herausforderung darin, dass die Maßnahmen des BGM innerhalb der Hochschulen zwar als wichtig angesehen werden, jedoch es bei den entsprechenden Stellen, die für systematischere Umsetzung des BGM in den verschiedenen Funktionsbereichen der Hochschule einen wichtigen Beitrag leisten könnten, an zeitlichen Kapazitäten fehlt. Etwa ein Drittel der Hochschulen nannte in offenen Angaben weitere Herausforderungen bzw. erläuterte die gemachten Angaben. So wird z. B. eine für die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements fehlende Infrastruktur etwa durch fehlende geeignete Räumlichkeiten genannt. Eine weitere Schwierigkeit stellt die Finanzierung dar. Wie die Leistungen nach Auslaufen der zurzeit verfügbaren Mittel weiter finanziert werden können, ist für einzelne Hochschulen unklar. Auch unklare Zuständigkeiten zwischen den einzelnen Abteilungen der Hochschulverwaltung und das Fehlen von Richtlinien zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden in einzelnen Hochschulen als Schwierigkeiten gesehen.

Die Erreichbarkeit der relevanten Zielgruppen und die passgenaue Ausgestaltung der Angebote werden von deutlich mehr HAW als von Universitäten als Schwierigkeiten beschrieben. Hingegen sehen mehr Universitäten als HAW in der Heterogenität der Zielgruppen eine Herausforderung für die weitere Umsetzung des Gesundheitsmanagements.

6.3 Einschätzungen der Personalräte

Die Personalräte aller Hochschulen nahmen zu den Angaben der Hochschulen zum Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement Stellung. Einzelne Angaben der Personalräte fielen dabei relativ knapp aus.

Die Einschätzungen zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements fallen heterogen aus. Zahlreiche Personalräte gaben an, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement weitgehend umgesetzt ist, dass es ein breites Angebotsportfolio zur Verhaltensprävention und zum Gesundheitsschutz gibt und dass das Gesundheitsmanagement ausreichend mit finanziellen Mitteln ausgestattet ist. Positiv hervorgehoben wird auch, dass das Personal (dauerhaft) beschäftigt wird, dass die Personalräte in den Umsetzungsprozess eingebunden sind und ihre Anregungen berücksichtigt werden. Auch werden die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements von den Mitarbeitenden der Hochschulen positiv angenommen. Einige dieser Personalräte betonen aber auch, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement ausbaufähig ist, etwa weil in einigen Fällen ein Konzept für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement fehlt oder weil die Verbindlichkeit nicht geregelt ist.

⁶¹ Vgl. Anhang 2.2.6, Seite 48.

Einige Personalräte weisen darauf hin, dass die Angebote für die Mitarbeitenden an der Hochschule nicht ausreichend sichtbar sind. Sie regen eine Kommunikationsstrategie an, um die Mitarbeitenden besser zu erreichen. Die Personalräte einiger Hochschulen kritisieren die geringe Höhe der finanziellen Mittel und die personelle Ausstattung; sie regen eine deutliche Mittel- und Personalaufstockung an.

An einzelnen Hochschulen gehen die Einschätzungen der Einrichtungsleitungen und der Personalräte in einigen Punkten auseinander. Einzelne Personalräte kritisieren, dass sie – im Gegensatz zu den Angaben der Hochschulleitung – bei der Entwicklung und Verabschiedung von Leitlinien nicht eingebunden wurden oder entsprechende Arbeits- und Steuerungsgruppen, die zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements eingerichtet wurden, seit einiger Zeit nicht mehr zusammengetreten sind. Vereinzelt wird die Corona-Pandemie als Grund angeführt, dass die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements zeitweise ausgesetzt wurde, da einige Angebote aufgrund der Bestimmungen zum Infektionsschutz temporär nicht angeboten werden konnten.

Für einzelne Hochschulen gaben die Personalräte an, dass die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements noch am Anfang steht. Kritisiert wird in dem Zusammenhang der zögerliche Ausbau entsprechender Angebote.

6.4 Zusammenfassung

An der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement wie im VgB gefordert etabliert, wenn auch mit unterschiedlichen Entwicklungsständen. An einzelnen Hochschulen steht die Umsetzung des Gesundheitsmanagements noch relativ am Anfang. An diesen Hochschulen gibt es zwar bereits einzelne Angebote, jedoch kein systematisches Konzept für ein Gesundheitsmanagement, wie auch in einigen Stellungnahmen der Personalräte deutlich wird. An zwei Hochschulen befindet sich das betriebliche Gesundheitsmanagement noch im Aufbau.

In den meisten Fällen ist das betriebliche Gesundheitsmanagement mit anderen hochschulrelevanten Arbeitsbereichen wie etwa der Personal- und Hochschulentwicklung verzahnt. An der Mehrheit der Hochschulen wurden zur Implementation eines betrieblichen Gesundheitsmanagements eine oder mehrere Stellen geschaffen bzw. Arbeitskreise und Steuerungsgremien für ein koordiniertes Vorgehen der vorhandenen Akteure eingerichtet. Im Zeitverlauf von 2015 bis 2020 zeigt sich fast eine Verdopplung der aufgewendeten Sachmittel. Der deutliche Anstieg der Sachmittel im Jahr 2016 korrespondiert auch mit den Angaben zahlreicher Hochschulen, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement seit 2016 deutlich weiterentwickelt wurde. Insofern kann man davon ausgehen, dass der VgB zur Dynamik der Entwicklung beigetragen hat, indem er bei den Hochschulleitungen möglicherweise für eine höhere Aufmerksamkeit gesorgt und insgesamt zu einer stärkeren Verbindlichkeit der Ziele beigetragen hat.

An den meisten Hochschulen wird ein relativ breites Spektrum an Maßnahmen angeboten, angefangen von Kursen zum Gesundheitsverhalten (z. B. körperliche Fitness, ausgewogene Ernährung) über Angebote zum Betriebsklima (z. B. Konflikt- und Diskriminierungsberatungen) bis hin zum Infektionsschutz. Diese Angebote stehen an den meisten Hochschulen allen Beschäftigten offen; an

einzelnen Universitäten gibt es zusätzliche Angebote, die auf spezielle Zielgruppen (Studierende, Promovierende) zugeschnitten sind.

Mit Blick auf die Einbindung von Akteuren wie z. B. den Personalräten gehen die Ansichten an einigen Hochschulen auseinander. Zwar gaben alle Hochschulen an, die örtlichen Personalräte mit einzubeziehen, jedoch kritisierten einzelne Personalräte, dass sie nicht oder nur unzureichend in den Implementationsprozess einbezogen werden. Auch wird in Einzelfällen die Schwerbehindertenvertretung oder der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte nicht mit in die Entwicklung und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements einbezogen. Anders als im VgB formuliert, gibt es nur an einer Minderheit der Hochschulen eine Dienstvereinbarung zur verbindlichen Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Vorhandene Dienstvereinbarungen beziehen sich zumeist auf verschiedene Handlungsfelder wie z. B. auf die Suchtberatung und -prävention oder auf die betriebliche Wiedereingliederung.

Für etwa zwei Drittel der Hochschulen stellen sich bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements keine oder nur geringe Schwierigkeiten. Insbesondere die Erreichbarkeit der Zielgruppe oder -gruppen wurde als Herausforderung angeführt. Zum Teil fehlt es in den Hochschulen an Verständnis für das betriebliche Gesundheitsmanagement als eine notwendige Querschnittsaufgabe. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird zwar als wichtig und notwendig, aber dennoch als eine Zusatzaufgabe zu den bereits laufenden Arbeitsprozessen angesehen, was eine systematische Umsetzung des BGM verzögert und somit seine Sichtbarkeit an der Hochschule einschränkt. Einige Personalräte betonen in diesem Zusammenhang, dass die Sichtbarkeit der Angebote für die Mitarbeitenden der Hochschule gesteigert werden muss. Andere Herausforderungen, von denen etwa jede dritte Hochschule berichtete, stellen die Heterogenität der Zielgruppen, die Passgenauigkeit der Angebote auf die Zielgruppe und die Finanzierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Einzelne Personalräte sehen – anders als die Hochschulleitungen – bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements auch in der mangelnden personellen Ausstattung eine Herausforderung.