Jürgen Enders

Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau
Reihe WERKSTATTBERICHTE
Jürgen Enders

Beschäftigungssituation
im akademischen Mittelbau

WERKSTATTBERICHTE - BAND 26

Wissenschaftliches Zentrum
für Berufs- und Hochschulforschung
der Gesamthochschule Kassel

Kassel 1990
INHALT

Vorwort 7

1. Thematik und Hauptfragestellungen der Untersuchung 11

2. Zur Anlage und Durchführung der Untersuchung 15

3. Änderungen der Personalstruktur durch die 3. HRG-Novellierung 23
   3.1 Planungen der Länder zur Überführung in die neue Personalstruktur 26
   3.2 Die Neuordnung der Personalstruktur aus der Sicht der Hochschulen 31

4. Zur Anwendung des Zeitvertragsgesetzes 35
   4.1 Der Einfluß länderspezifischer Regelungen auf die Befristungspolitik der Hochschulen 36
   4.2 Zur Handhabung des Zeitvertragsgesetzes durch die Hochschulen 38

5. Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau 45
   5.1 Fristverträge im akademischen Mittelbau 55
   5.2 Personalfluktuation im akademischen Mittelbau 61

6. Die Beschäftigungssituation von Mittelbauangehörigen auf Planstellen 67
   6.1 Beamte auf Zeit (Wissenschaftliche Assistenten, Hochschulassistenten und akademische Räte auf Zeit) 73
   6.2 Befristet tätige wissenschaftliche Angestellte auf Planstellen 77
7. Außerhalb der Planstellen beschäftigte Mittelbauangehörige 101
7.1 Drittmittelpersonal 101
7.2 Mittelbauangehörige in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 122
7.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte 127

8. Die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau 133
8.1 Teilzeitarbeit von Wissenschaftlerinnen und Absenkung der Eingangsvergütung 138

9. Zusammenfassung 143

Anhang

Zur Beschäftigungsstruktur der untersuchten Hochschulen im akademischen Mittelbau 155
1. Hochschule 1 156
2. Hochschule 2 165
3. Hochschule 3 175
4. Hochschule 4 184
5. Hochschule 5 195
6. Hochschule 6 205
7. Hochschule 7 216
8. Hochschule 8 227

Literatur 239
Vorwort

Von den vier Personengruppen, die sich in den Universitäten antreffen lassen - Studenten, Professoren, wissenschaftliches Personal, verwaltendes und technisches Personal - kommt der Gruppe des wissenschaftlichen Personals in zweierlei Hinsicht eine Mittelposition zu: Zum einen steht sie im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifikation in der Mitte zwischen Studenten einerseits, Professoren andererseits, was folgerichtig durch die Altersverteilung zusätzlich abgestützt ist; zum anderen steht sie im Hinblick auf zugewiesene Befugnisse häufig zwischen Professoren und dem verwaltenden und technischen Personal. Insoweit sie sogenannte Dauerfunktionen ausfüllt, ist sie in der Regel unbefristet beschäftigt. Das ist jedoch nur für eine Minderheit des wissenschaftlichen Personals der Fall, die große Mehrheit ist befristet beschäftigt. Als vorrangige Begründung dieser Befristung dient die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren und sich als 'wissenschaftlicher Nachwuchs' zu bewähren.

Der Bericht von Jürgen Enders handelt von der Lage dieses wissenschaftlichen Personals, d.h. von den Bedingungen, unter denen dieses in den Universitäten zu arbeiten gehalten ist. Er erläutert die Entwicklungen auf seiten der Gesetzgebung und ihrer administrativen Umsetzung; dieser Teil des Berichts beruht auf eigenen Recherchen in fünf Bundesländern. Der größere Raum im Bericht ist jedoch den Ergebnissen einer Auswertung der Beschäftigungsstatistiken aus acht Universitäten vorbehalten. Die Daten, auf denen die Auswertung beruht, mögen nicht repräsentativ sein für die Gesamtheit der Universitäten in der Bundesrepublik Deutschland, wenngleich sie etwa 16 Prozent aller wissenschaftlichen Beschäftigten der Universitäten betreffen. Die Berücksichtigung verschiedener Universitätstypen - z.B. kleinere Neugründung, Technische Hochschule, Universität mit ausgeprägt geisteswissenschaftlichen Schwerpunkten, Universität mit ingenieurwissenschaftlichen Anteilen - und die durch die Unterstützung seitens der Universitäten realisierte Sorgfalt der Erhebung sprechen jedoch für eine starke Wirklichkeitsnähe dieser Daten und der auf ihnen fußenden Berechnungen über die gegebenen Fälle hinaus.

Ohne die einem Vorwort gebührende Länge ungebührlich strapazieren zu wollen, sei mir als Leiter des Projekts erlaubt, die Bezeichnung "akademischer Mittelbau" für die hier untersuchte Gruppe zu erörtern und was uns bewegt hat, für diese zu optieren, statt die Bezeichnung "wissenschaftlicher Nachwuchs" zu wählen.

Die quasi-architektonische Bezeichnung "akademischer Mittelbau" mag wenig elegant sein, aber sie hat den Vorteil, die Ambivalenz von Funktionsanforderungen (im Sinne der Teilung akademischer Arbeit) und Generationenfolge
bzw. Karrierevorgabe für den Nachwuchs wachzuhalten. Dem würde man
nicht gerecht, wenn man lediglich entweder den einen oder den anderen
Aspekt betonte. Zumal die exklusive Bezeichnung der Personen auf diesen
mittleren Positionen als "wissenschaftlicher Nachwuchs" erweist sich als defizi-
tär, denn ihre Aktivitäten erschöpfen sich ja nicht darin, qualifiziertere Wis-
senschafter zu werden, sondern sie werden dadurch zu solchen, weil sie im
Rahmen eines zwar mehr oder weniger individualisierten, gleichwohl sozi-
kognitiv wie auch organisatorisch eingebundenen Auftrags Aufgaben erfüllen,
welche zu den Funktionen von Hochschulen zählen.

Eine demografisch orientierte Beobachtung macht diese Exklusiv-Bezeich-
nung geradezu illusorisch: Von den vielen Personen, welchen die Hochschulen
Gelegenheit zu weiterer Qualifizierung bieten, können unmöglich alle oder
auch nur eine große Minderheit von ihnen tatsächlich die "Meisterpositionen"
erreichen, ohne nicht einen großen Teil dieser Positionen immer nur auf Zeit
to besetzen. Die Alternative hierzu, nämlich den Weg der Qualifizierung wei-
ter zu verlängern bzw. unsicherer zu machen und damit zugleich Wis-
senschafter bis in die letzten Jahre der akademischen Erwerbstätigkeit prakti-
tisch mit dem Nachwuchsstatus zu belegen, dürfte allenfalls in extremen öko-
nomischen und demografischen Konjunkturnphasen ansatzweise realisiert wer-
den können.

Von denjenigen, die als Wissenschaftler in den Hochschulen promoviert
wurden, um dann außerhalb der Hochschulen Beschäftigung zu suchen, kann
man mit Ausnahme derjenigen, die auch danach Forschungs- und Entwick-
ungsaufgaben auf Dauer bearbeiten, wohl nicht von wissenschaftlichem Nach-
wuchs sprechen, sondern allenfalls von wissenschaftlich ausgebildetem Nach-
wuchs für andere Beschäftigungsbereiche.

Aus einer dritten Beobachtung heraus ist die ausschließliche Bezeichnung
der hier betrachteten Personengruppe als wissenschaftlicher Nachwuchs eben-
falls inadäquat: Wie wir hinlänglich aus dem hochschulischen Alltag wissen,
bedarf es in der Forschung, aber auch in der Lehre spezialisierter Kompetenz
in weit höherem Umfang, als das etwa bislang durch die Laboringenieure oder
auch die Lektoren und die "Lehrkräfte für besondere Aufgaben" personifiziert
und in entsprechenden Stellenbeschreibungen ratifiziert ist. Es handelt sich
dabei um Methodenkompetenzen sowie um die Spezialisierung in ganz beson-
deren Sachgebieten, die in der Forschung wichtig sein mögen, aber in den
Kanon der Lehre nicht ohne weiteres aufgenommen werden. Sich derartige
Spezialkompetenzen anzueignen, bedarf es mitunter jahrelangem, durchaus
naturwüchsigen Lernens in der Arbeit, ohne daß die damit verbundene Quali-
fizierung notwendigerweise zum Erwerb eines höheren Zertifikats oder gar-
auf einem höheren Zertifikat fußend - zur Erlangung einer Professorenposition
dienen könnte. Wie andererseits nicht davon auszugehen ist, daß die auf
Vorwort

diese Personen angewiesenen Professoren die betreffenden Wissensgebiete verantwortlich darstellen könnten. Häufig genug hat sich in solchen Fällen das Instrument der befristeten Beschäftigung, welches ja über die Kategorisierung jener Personen als wissenschaftlicher Nachwuchs begründet ist, als Hemmnis für die arbeitsteile Forschung erwiesen. Wo die Möglichkeit bestand, ist denn auch die Befristung außer Kraft gesetzt bzw. umgangen worden.


Daß diesen Erfordernissen auf den Positionen des Mittelbaus auch Rechnung getragen wird, ist augenscheinlich, daß aber die fortschreitende Aufgabendifferenzierung in den Hochschulen über die Zuweisung qualifizierter Personen auf eine diffuse Alters- statt auf eine entsprechend differenziert formulierte Berufsrolle strukturell bewältigt werden soll, ist ein Anachronismus, der den Hochschulen noch viele Schwierigkeiten bereiten wird, und zwar nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.


Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Bereitstellung der Mittel zur Durchführung des Projekts sowie der kritischen Runde von Beiräten, die unsere Arbeit begleitet haben. Das nicht nachlassende Interesse an der Durchführung und den Ergebnissen dieser Studie all der Mitglieder des Wissen-
schaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung in der Gesamthochschule Kassel, die dieses Projekt mit aus der Taufe gehoben haben, hatte wesentlichen Anteil am Gelingen.

Michael Buttgereit

Kassel, Januar 1990
Thematik und Hauptfragestellungen
der Untersuchung


auch dem ‘wissenschaftlichen Nachwuchs’ zugeordnet werden können, wodurch die Tätigkeit den vorläufigen Charakter einer weiteren Qualifizierungsphase erhält.


Standen in Zeiten der Expansion des Bildungssystems und des Akademikerarbeitsmarktes inneruniversitär Diskussionen der akademischen Mitbestimmung und der Eigenständigkeit wissenschaftlicher Tätigkeit im Vordergrund, hat sich die Richtung der Nachwuchsdebatten in den letzten Jahren deutlich verschoben: die Sorge um die Zukunftschancen des eigenen Nachwuchses in und außerhalb der Hochschulen trat in den Vordergrund. Hierzu haben verschiedene Entwicklungen beigetragen, die zusammengenommen zu einer Verschlechterung der beruflichen Perspektiven der sich an den Hochschulen weiterqualifizierenden Wissenschaftler führten und Folgerungen für die Personalstruktur der Hochschulen nach sich zogen:

- Von den zunehmenden allgemeinen Problemen des Arbeitsmarktes wurden auch die Teilarbeitsmärkte für Akademiker betroffen;
- infolge der Sparmaßnahmen der öffentlichen Haushalte auch an den Hochschulen wurde der personelle Ausbau der Hochschulen verlangsamt und teilweise gestoppt;
- personelle Zuwächse an den Hochschulen verlagerten sich durch die Umleitung staatlicher Gelder von den Planstellen in die drittmittelfinanzierte Forschungsförderung auf das Forschungspersonal;
durch die quantitativ bedeutsame Besetzung von Hochschullehrerstellen mit Nachwuchswissenschaftlern in den siebziger Jahren war der vorgesehene Ersatzbedarf der Hochschulen an Professoren einstweilen weitgehend gestillt.

Verschiedene Nachwuchs- bzw. Mittelbaustudien nahmen sich Anfang bis Mitte der achtziger Jahre dieser Problematik an und legten umfangreiches und empirisch fundiertes Material zur "Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" (Holtkamp/Fischer-Bluhm/Huber 1986), zum "beruflichen Verbleib des akademischen Mittelbaus" (Bochow/Joas 1987) und zur Situation des "Projektpersonals" (Kaddatz 1986) vor.

Auch die öffentlichen Debatten um die Nachwuchssituation an den Hochschulen intensivierte sich wieder. Die große Zahl von Stellungnahmen, Gutachten und Diskussionsbeiträgen von seiten der zuständigen staatlichen Stellen (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Kultusminister der Länder), der Hochschulen und ihrer übergeordneten Organisationen (Fakultätentage, Westdeutsche Rektorenkonferenz etc.), der politischen Parteien, der Gewerkschaften und Interessengruppen des akademischen Mittelbaus belegen dies.

Insbesondere die sogenannte Zeitvertragsproblematik und die mit ihr in Zusammenhang stehenden befürchtungen um eine "Verholzung", "Verstopfung" und "Überalterung" der Personalstruktur im akademischen Mittelbau wurden immer wieder thematisiert. Auf der einen Seite äußerte sich insbesondere in den Erklärungen des Wissenschaftsrates und der Westdeutschen Rektorenkonferenz die wachsende Sorge um die ausreichende Gewährleistung der Rotation auf den für die Nachwuchsförderung vorgesehenen Planstellen der Hochschulen, die allein durch eine Absicherung der zeitlich befristeten Beschäftigung der Mitarbeiter zu gewährleisten sei, und die Hochschulen vermeldeten eine steigende Zahl von Entfristungsklagen, in deren Folge Mitarbeiter nicht selten auf Dauer übernommen werden mußten. Auf der anderen Seite äußerten Vertreter der Gewerkschaften und des Mittelbaus selbst ihre Befürchtungen über eine weitere Ausbreitung prekärer und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten als zumindest ungewöhnlich zu bezeichnender Beschäftigungsverhältnisse, durch die sich die materielle Lage der Betroffenen weiter verschlechtern werde und die Hochschulen für den Nachwuchs an Attraktivität verlieren.

Diese Debatten aufgreifend, hat 1985 schließlich der Gesetzgeber auf die sich verändernde Situation an den Hochschulen reagiert und mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes ein ganzes Bündel von Regelungen im Hinblick auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und die Beschäftigung im akademischen Mittelbau vorgelegt, die den An-
stoß für die hier vorgelegte Untersuchung gaben. Unsere Frage richtung zielte auf die kurz- bis mittelfristigen Effekte der gesetzgeberischen Strukturierungsmaßnahmen für die Personalstruktur und Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Vorrangige Ziele dieser Studie waren deshalb


Im einzelnen sind wir vor dem Hintergrund der skizzierten Problemlage dabei folgenden Fragenkomplexen nachgegangen:

- Inwieweit und in welchem Umfang haben die Bundesländer und die Hochschulen die von der jüngsten gesetzlichen Maßnahme ausgelösten Veränderungen zur Personalstruktur und zur zeitlich befristeten Beschäftigung nachvollzogen, und welche Veränderungen der Beschäftigungssituation und des Stellenkegels sind damit verbunden?

- In bezug auf die Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus ist der Stellenwert der sogenannten ungeschützten, d. h. vertraglich ungenügend abgesicherten, Arbeitsverhältnisse von besonderer Bedeutung: Wie gestalten sich Stand und quantitative Entwicklung des Anteils der befristet beschäftigten Wissenschaftler, der Teilzeitkräfte, Privatdienstkräfte und Wissenschaftler in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen? Welche Auswirkungen hat das Zeitvertragsgesetz auf die Vertragslaufzeiten im Bereich der Nachwuchsstellen und der drittmittelfinanzierten Beschäftigung? Welche Altersstruktur weisen das Personal im Mittelbau insgesamt und die einzelnen Beschäftigtengruppen auf?

- Welche spezifische Ausgestaltung der Beschäftigungsstruktur und der Arbeitsverhältnisse finden sich bei den Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau?

- Welche fachspezifischen Differenzierungen ergeben sich für die oben skizzierten Fragen zur Stellen- und Beschäftigungssituation?
Zur Anlage und Durchführung der Untersuchung


Für die Erfassung der beschäftigungsrelevanten Informationen bieten sich verschiedene Wege an. Zum einen kann auf offizielle Statistiken übergeordneter Organisationen, wie die "Erhebung der Personalstellen der staatlichen Hochschulen" des Wissenschaftsrats, die Ergebnisse der Individualerhebung "Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen" des Statistischen Bundesamtes oder die "Grund- und Strukturdaten" des Bundesministers für Bildung- und Wissenschaft oder auch auf Personal- und Stellenstatistiken der Hochschulen selbst zurückgegriffen werden. Zum anderen liegen beschäftigungsrelevante Statistiken in einigen der Mittelbau- bzw. der Nachwuchspro-
blematik gewidmeten Forschungspublikationen vor. Allerdings bieten die genannten Quellen, bezogen auf die spezifische Fragestellung unserer Untersuchung und die notwendige Breite der gewünschten Informationen und ange- sprochenen Beschäftigtengruppen, eine nur unzureichende Grundlage.


Um eine aktuelle Bestandsaufnahme der Beschäftigungs- und Vertragsverhältnisse möglichst aller Gruppen des Mittelbaus vom Postgraduierten bis zum Habilitierten, also von der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Abschluß bis zum Oberassistenten, vornehmen zu können, wählten wir deshalb den direkten Weg einer Querschnittserhebung beschäftigungsrelevanter Daten an ausgewählten Hochschulen. Erhoben werden sollten Angaben zu

- Geschlecht und Alter des/der Beschäftigten;
- akademischer Qualifikation;
- organisatorischer Einheit der Beschäftigung;
- Art des Beschäftigungsverhältnisses;
- Finanzierungsform;
- Art des Arbeitsvertrages;
- Besoldung oder Vergütung;
- zeitlichem Umfang der Tätigkeit;
- Dauer des Vertragsverhältnisses.

Ein entsprechender Querschnitt durch die Beschäftigungsstruktur des akademischen Mittelbaus wurde an einem Stichtag im Sommersemester 1988 gezogen. Um einen über diese Momentaufnahme hinausgehenden Einblick in die Entwicklung der Personal- und Stellenstruktur in diesem Bereich zu gewinnen, wurde an allen Hochschulen eine weitere zeitlich zurückdatierte Querschnittserhebung zum Sommersemester 1986 vorgenommen sowie ein auf das Sommersemester 1985 bezogener Querschnitt an drei Hochschulen erhoben. Die beschäftigungsrelevanten Daten derjenigen Mittelbauangehörigen, die zu zwei bzw. drei Zeitpunkten an derselben Hochschule tätig waren, wurden miteinander verknüpft, so daß sie Aufschluß über Fortsetzung bzw. Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses, der Vertragsart etc. und über die Beendigung bzw. den Neubeginn eines Beschäftigungsverhältnisses geben. Einen weiteren Einblick in den beruflichen Werdegang derjenigen Mittelbauangehörigen, die ihre Hochschule (zwischenzeitlich) verlassen, die Hochschule wechseln oder eine außeruniversitäre Beschäftigung eingegangen sind, gestattete dieses Erhebungsverfahren allerdings nicht. Parallel zur geschilderten Vorgehensweise bei der Durchführung der Erhebung wurden eine Dokumentation und Auswertung der einschlägigen Bundes- und Ländergesetze zur Personalstruktur und Beschäftigung des Personals im akademischen Mittelbau an bundesdeutschen Hochschulen vorgenommen sowie Experteninterviews zu diesem Problemfeld geführt. Im Sinne eines gestuften Vorgehens wurden hierzu im einzelnen
- eine dokumentierende Auswertung der einschlägigen Bundesgesetze und Verordnungen zur Personalstruktur im akademischen Mittelbau an bundesdeutschen Hochschulen vorgenommen;
- die Hochschulgesetze der Länder sowie die Erlaßlage geprüft und Interviews mit Experten aus den in die Untersuchung einbezogenen Bundesländern geführt;
- Interviews mit Vertretern der Personalverwaltungen und Personalvertretern der Beschäftigten des akademischen Mittelbaus an den ausgewählten Hochschulen geführt.

Diese Interviews hatten das Ziel, von Experten und Praktikern, die sich mit der Problematik der Beschäftigung im akademischen Mittelbau befassen, Informationen zu den Planungen der Länder im Hinblick auf die Neuordnung der Personalstruktur und ergänzende Hintergrundinformationen für die Datenauswertung über die Personalplanung und -politik der jeweiligen Hochschule zu erhalten.
Gegenstand der Dokumentenauswertung und ergänzender Interviews mit Experten der Länder waren Fragen zu
- Ausgestaltung der Personalstruktur und Stellung einzelner Personalgruppen nach der Einführung des Hochschulrahmengesetzes;
- Anpassung der Ländergesetze nach der Novellierung des HRG und Planungen zur Stellenumwandlung in die neue Personalstruktur;
- Stellenplanung und -politik der Länder im Bereich des akademischen Mittelbaus;
- Beschäftigungsregulierung durch die Länder im Bereich der Nachwuchsförderung und des Drittmittelpersonals.

Im Zentrum der Interviews mit Vertretern der Hochschulen standen Fragen nach
- Stand und Entwicklung der Personal- und Stellenstruktur im akademischen Mittelbau;
- der Bedeutung der Neuordnung der Personalstruktur für die Hochschulen;
- der Handhabung des Zeitvertragsgesetzes und der Einschätzung der Veränderungen für die Befristungspraxis;
- hochschulspezifischen Regelungen zur Beschäftigung Mittelbauangehöriger.

Im ersten Teil der Darstellung der Ergebnisse dieser Studie wurden die aus den auf Länder- und Hochschulebene geführten Expertengesprächen gewonnenen Einschätzungen zu den Wirkungen der 3. HRG-Novelle (Kap. 3) und dem "Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen" (Kap. 4) zusammengefaßt.

Die über die Expertengespräche sowie die begleitende Dokumentenauswertung gewonnenen Aussagen werden auf die Analyse der hochschulbezogen erhobenen Beschäftigungsdaten bezogen und zu einer Deskription von Beschäftigungstypen zusammengefaßt. Nach einem ersten Überblick über die quantitativen Verteilungen und Tendenzen der Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau zwischen dem SS '86 und '88 (Kap. 5) orientiert sich die Darstellung der Ergebnisse an dieser Typologie der Beschäftigungsverhältnisse von innerhalb und außerhalb der Planstellenstruktur der Hochschulen tätigen Mittelbauangehörigen (Kap. 6 und 7). Daran schließt sich eine Auseinandersetzung mit der besonderen Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau an (Kap. 8).

Bei der Analyse der hochschulbezogen gewonnenen Beschäftigungsdaten standen Fragen nach der Struktur des Beschäftigungskegels insgesamt, dem Stellenwert befristeter Verträge und den sich daraus ergebenden Fluktuationsprozessen im Mittelbau der einzelnen Hochschulen sowie der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund. In den Kapiteln, die sich
primär auf die Beschäftigungsdaten beziehen, werden die Grundverteilungen der Variablen zu den einzelnen Themen nach Fachgruppen und einzelnen Hochschulen zumeist im Zeitvergleich des SS '86 mit dem SS '88 ausgewiesen. Wo dies erforderlich war, etwa bei der Auswertung von Vertragslaufzeiten, werden die entsprechenden Mittelwerte angegeben.

Soweit die Fragestellung dies nahelegte, etwa hinsichtlich der Veränderung der Beschäftigungsstruktur durch die 3. HRG-Novelle oder die Auswirkungen des Zeitvertragsgesetzes auf die Vertragslaufzeiten von Fristvertragskräften, wurden die Befunde der Expertengespräche mit der Auswertung der quantifizierten Beschäftigungsdaten verknüpft.


- unterschiedliche Ausführungsbestimmungen und Handhabungen durch die Bundesländer (insbesondere die Promotionsphase und die ihr folgende Beschäftigung betreffend, da hier das HRG keine Regelungen vorsieht);
- historische Entwicklung und Verfassheit der auszuwählenden Hochschulen;
- Größe (nach Studenten- und Beschäftigtenzahlen) der Hochschulen;
- Ausdehnung der Forschungsaktivitäten, insbesondere den Einzug von Drittmitteln durch die Hochschulen betreffend;
- möglichst breites Spektrum der vertretenen Fachdisziplinen;
- Zugänglichkeit und Verfügbarkeit relevanter Daten über ein EDV-gestütztes Personalverwaltungssystem an den Hochschulen.

Problematisch erscheint, daß bei keiner der gewählten Erhebungsweisen eine auch nur annähernd stimmige Erfassung der akademischen Qualifikation der Beschäftigten möglich war. Diese Information wird im Rahmen der Personal-EDV an fast keiner Hochschule geführt und ist auch über eine Handaktenauswertung nicht sicher zu erfassen, da etwa die Information der Personalverwaltungen über die Ablegung der Promotion oder Habilitation Zufälligkeiten überlassen bleibt, soweit die entsprechende Qualifikation nicht eine zwingende Bedingung für die Besetzung einer Stelle darstellt. Wie wir wissen, läßt sich von der Art der besetzten Stelle her ebenfalls kein eindeutiger Rückschluß auf das erreichte Qualifikationsniveau und weitere Qualifikationsperspektiven ziehen. So wird auch der Erfolg oder Mißerfolg der Nachwuchsförderung auf Stellen der Hochschule nicht systematisch evaluiert - ein Umstand, der angesichts der bedeutenden Funktion der Hochschulen als Anstalten der wissenschaftlichen Qualifizierung und der Tatsache, daß die Möglichkeit der Weiterqualifikation den Begründungszusammenhang für die befristete Beschäftigung maßgeblich bestimmt, nachdenklich stimmt.

Nicht erfaßt werden konnten jene Mittelbauangehörigen, die nicht als Beschäftigte der Hochschule geführt werden. Dies trifft in vermutlich quantitativ bedeutsamem Umfang vor allem auf Werkvertragskräfte zu, die als quasi selbständige Arbeitnehmer über Sachmittel Dritter oder der Hochschulen finanziert werden, um auf der Basis von Honoraren ein festumrissesenes Werk zu erstellen. Als zahlenmäßig relativ gering ist demgegenüber die Bedeutung von Privatdienstkräften, die nicht als Angestellte der Hochschulen geführt werden, einzuschätzen, die ebenfalls nicht erfaßt werden konnten.


Insgesamt studierten im Wintersemester 86/87 16,7 Prozent der Studenten an Universitäten und Gesamthochschulen des Bundesgebietes an diesen Hochschulen. 17,6 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals waren an den Hochschulen dieser Untersuchung im Jahre 1986 beschäftigt. Die berücksichtigten Hochschulen gehören den fünf Bundesländern Berlin, Bayern, Baden Württemberg, Hessen sowie Niedersachsen an. Diese Bundesländer sind im Hinblick auf die Ausgestaltung der Mittelbaustruktur insgesamt wie auch der Qualifikationsstellen für die Promotionsphase und der vertragli-
chen Einbindung des Drittmittelpersonals bisher zum Teil unterschiedliche Wege gegangen.

Änderungen der Personalstruktur durch die 3. HRG-Novellierung

Mit dem "Dritten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes" vom 14. November 1985 hat der Gesetzgeber auch eine Novellierung der Personalstruktur im Bereich des akademischen Mittelbaus vorgelegt. Im wesentlichen knüpfen die mit dieser Novellierung verbundenen Veränderungen an die Empfehlungen der sogenannten KNOPP-Kommission an, die insbesondere die mit dem Amt des Hochschulassistenten verbundene Ausgestaltung der Habilitation und die daran anknüpfende Phase zur Diskussion stellte. So wurde bemängelt, daß das Amt des Hochschulassistenten keine Möglichkeit der Verlängerung über die gesetzlich vorgeschriebene Sechs-Jahres-Frist hinaus ermöglicht und überdies zu einseitig auf die Habilitation als einziges Ziel der Weiterqualifikation abstellt. Damit wurde auf ein strukturelles Dilemma in diesem Zusammenhang hingewiesen. Einerseits ist die Möglichkeit zur Habilitation im Prinzip zahlenmäßig nicht begrenzt und nicht notwendig an eine hierfür vorgesehene Stelle geknüpft, andererseits sind die für Habilitierte vorgesehenen Professorenstellen schon an sich und verstärkt durch die Beschränkungen in den Stellenplänen der Länder begrenzt. Gleichzeitig aber bietet die mit der Habilitation gewonnene Qualifikation keinerlei ausreichende Gewähr für eine adäquate Beschäftigung, weder innerhalb noch außerhalb des staatlichen Hochschulsystems. Wie die von Holtkamp u. a. vorgelegte Untersuchung zur "Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" nahelegt, kann sich im Gegenteil die mit der Habilitation verbundene hohe Spezialisierung sowie das relativ fortgeschrittene Lebensalter dieser Wissenschaftler nachteilig auf den Übergang in eine außeruniversitäre Praxis erweisen:

"Problematisch erscheint die Habilitation aber auch für den Eintritt in eine anschließende berufliche Position, insofern sie außerhalb der Hochschule als für Bewerbung und Einstellung hinderlich bewertet wird. (Sowohl nach den


An die Zeit der Beschäftigung als wissenschaftlicher Assistent kann eine Tätigkeit als Oberassistent oder Oberingenieur oder als Hochschuldozent angeknüpft werden. Der Oberassistent bzw. Oberingenieur wird auf eine Zeit von vier bzw. sechs Jahren in ein befristetes Beamtenverhältnis übernommen. Die Oberassistenten müssen bei ihrer Einstellung habilitiert sein; für Oberin-
genieure wird eine qualifizierte Promotion bzw. zweite Staatsprüfung sowie eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit gefordert. Die Oberassisten
ten und -ingenieure führen auf Anordnung selbständig Lehrveranstaltungen
durch und haben wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen, wobei sie
einem Professor zugeordnet sind. Die Tätigkeit als Oberassistent bzw. -ingeni
eur kann um die in der Funktion als wissenschaftlicher Assistent nicht ausge
nutzten Beschäftigungszeiten verlängert werden.

Als Hochschuldozent kann beschäftigt werden, wer die Voraussetzungen für
die Ernennung als Professor besitzt. Die Beschäftigung erfolgt in der Regel
auf sechs Jahre. Für die Besetzung der Position des Hochschuldozenten gilt
das Hausberufungsverbot nicht. Hochschuldozenten nehmen ihre Aufgaben in
Forschung und Lehre selbständig wahr. Sind sie habilitiert und besitzen die
Lehrbefugnis, kann ihnen die Bezeichnung Professor verliehen werden. Die
Zeiten eines vorausgegangenen Dienstverhältnisses als Oberassistent oder -ing
ieur verkürzen die Beschäftigungszeit als Hochschuldozent entsprechend.
Der Gesetzgeber hat also hier das Amt des Oberassistenten bzw. -ingenieurs
und das des Hochschuldozenten parallel angelegt.

Damit wurden für die der Habilitation nachfolgende Phase mehrere auf die
spezifische Situation abgestellte Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung eröff
net und für das Amt des wissenschaftlichen Assistenten zumindest in der er
sten Phase die Pflicht zur Habilitation aufgehoben. Ob sich diese vom Gesetz
geber intendierten Neuerungen allerdings durchsetzen und bewähren werden,
will in nicht unerheblichem Maß davon abhängen, ob die Hochschulen diese
Veränderungen aufnehmen und die Beschränkungen auf die Habilitation als
Weiterqualifikationsziel und Weiterbeschäftigungs voraussetzung auch tatsäch
lich lockern. Das Hochschulrahmengesetz sieht die Habilitation als Regelvor
aussetzung allerdings nicht nur für eine Berufung auf eine Professor, sondern
auch für eine weitere Tätigkeit als Oberassistent bzw. als Hochschuldozent
vor. Damit wird wohl auch zukünftig im Normalfall die Habilitation abgelegt
werden müssen, um sich zumindest die Option einer weiteren Beschäftigung
an der Hochschule offen zu halten. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber formal den
wissenschaftlichen Assistenten im Gegensatz zum früheren Amt des Hoch
schulassistenten, das dem jeweiligen Fachbereich zugeordnet war, wieder un
ter die Aufsicht eines Professors gestellt, die Pflicht zur Dienstleistung in For
schung und Lehre festgeschrieben und damit das relativ große Maß an Selb
ständigkeit der früheren Hochschulassistenten stark eingeschränkt. Die von
uns durchgeführten Interviews bestätigen, daß die C1-Stellen von den Hoch
schulen in nicht unerheblichem Umfang mit Zeitangestellten unter- bzw. mit
Hochschullehrern überbesetzt werden. Ob sich durch die gesetzliche Neundefi
nition der Assistenten hieran Entscheidendes ändern wird, darf zumindest be
zweifelt werden. Für die in der Regel bereits habilitierten Oberassistenten gilt,
soweit sie Dienstleistungen erbringen, ebenfalls eine Zuordnung zu einem Professor. Damit ist das formale Maß an Selbständigkeit, das das Hochschulrahmengesetz den einem Fachbereich zugeordneten Hochschulassistenten einräumte, wieder zurückgenommen worden. Insbesondere bei den in der Regel bereits habilitierten Oberassistenten wird die Ambivalenz dieser Funktionszuweisung und persönlichen Zuordnung deutlich: zum einen sind sie Hochschullehrer, die selbständig in der Lehre tätig sind, zum anderen erfüllen sie Dienstleistungsaufgaben unter fachlicher Verantwortung eines Professors.

Der Hochschuldozent ist, sowohl von den genannten Einstellungsvoraussetzungen als auch von den Aufgaben her, Hochschullehrer als Zeitbeamter, ohne völlig gleichberechtigt zu sein. Dies kann zum Beispiel in der korporationsrechtlichen Zuordnung oder der Wahlberechtigung für die akademischen Gremien seinen Ausdruck finden. Er ist zwischen Mittelbau und Professoren angesiedelt, was bereits die Rede provozierte, daß dem "Barfuß-Professor" ein Professor folge, der "auf Knochen geht".


Mit einer Vermehrung der Stellen durch die Einführung dieser neuen Rechtsfiguren wird ohnehin in absehbarer Zeit nicht zu rechnen sein, da die Länder die Überführung in die neue Personalstruktur strikt unter dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität durchführen und somit nur die Hochschulen selbst durch interne Umschichtung von Stellen zuungunsten anderer Bereiche neue Stellen für wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten bzw. -ingenieure oder Hochschuldozenten schaffen können.

3.1 Planungen der Länder zur Überführung in die neue Personalstruktur

Durch die Novellierung des HRG sind die Bundesländer veranlaßt, ihre Landeshochschulgesetze zu ändern und der neuen Personalstruktur des HRG anzupassen. Berlin, Baden-Württemberg und Hessen sind dem bereits nachgekommen. Die novellierte Fassung des niedersächsischen Landeshochschulgesetzes sollte 1988 verabschiedet werden, und das bayerische Hochschullehrer-
gesetz wurde in dieser Zeit überarbeitet. Abgesehen vom Berliner Hochschulgesetz, dessen geänderte Fassung bereits Ende 1986 vorlag, deutete sich schon in der zeitlichen Abwicklung des Gesetzessvorhabens in den meisten Bundesländern eine gewisse "Novellierungsmüdigkeit" gegenüber dieser "Reform der Reform" an, die ihren Ausdruck auch in einer eher zögerlichen Umsetzung der Neuregelungen des HRG findet.


Schaubild 1:
Umwandlung von Stellen im Zuge der Anpassung an die neue Personalstruktur

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bisher geltende Personalstruktur</th>
<th>Neue Personalstruktur</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Akad. Oberrat auf Lebenszeit</td>
<td>Akad. Oberrat auf Lebenszeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad. Rat auf Lebenszeit</td>
<td>Akad. Rat auf Lebenszeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angest. unbefristet</td>
<td>Wiss. Angest. unbefristet</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wiss. Angest.*</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad. Rat auf Zeit</td>
<td>Akad. Rat auf Zeit</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wiss. künstl. Assistent</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(Oberassistent/Obering.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad. Oberrat auf Zeit</td>
<td>Hochschuldozent</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Oberassistent/Oberingenieur</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angest.*</td>
<td>Wiss. Angest.*</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>Wiss. u. künstl. Assistent</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor C2 auf Zeit</td>
<td>Hochschuldozent</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Oberassistent/Oberingenieur</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor C2 auf Lebenszeit</td>
<td>Hochschuldozent</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(Professor C3)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(* Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses)

Im Gegensatz zu den vom Nordrhein-Westfälischen Wissenschaftsministerium festgelegten einheitlichen Umwandlungsquoten haben die von uns befragten Bundesländer auf solche Festlegungen verzichtet und den Hochschulen die Umwandlung entsprechend den Gegebenheiten der spezifischen Situation anheimgestellt. Baden-Württemberg und Hessen haben die Richtwerte für die Anteile von C2-Stellen zu Professorenstellen zunächst auf 5 : 1 bzw. 4 : 1 bezeichnet, der Anteil der C1-Stellen soll jeweils etwas über dem der C2-Stellen liegen. Eine Ausnahme bilden die Ingenieurwissenschaften, in denen insgesamt weniger C2- und C1-Stellen eingerichtet werden sollen. Grundgedanke für diese Relationen, die eine Erfolgsquote bei wissenschaftlichen Assistenten von 70 Prozent und die Übergangsquote zu Oberassistenten bzw. Hochschuldozenten von bis zu 80 Prozent unterstellen, bleibt die Orientierung an der
Habilitation und die Ausrichtung der beruflichen Karriere an der Hochschullehrerlaufbahn. Der Umstand, daß sich der Anteil der auf C2-Stellen drängenden Bewerber durch anderweitig erbrachte Habilitationen (z. B. auf Stipendien oder Dauerstellen sowie in größerer Zahl auch in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft und dem wachsenden Bereich der Großforschungseinrichtungen) wieder erhöht, bleibt dabei im übrigen unberücksichtigt. So heißt es etwa in einem Vermerk des hessischen Wissenschaftsministeriums, "daß die Zahl der Stellen für wissenschaftliche Assistenten/-innen relativ klein gehalten werden muß und daß auch nur besonders qualifizierte Promovierte für eine Assistentenstelle in Frage kommen; diese sollen dann eine realistische Chance für die Berufung auf eine Professur haben."

Wenn gleich die genannten Bundesländer auf vereinheitlichte Umwandlungsregelungen verzichten, kristallisieren sich bestimmte Präferenzen gegenüber den neuen Positionen des Mittelbaus heraus. So äußerten sich die von uns befragten Experten der Länder auf dem Hintergrund der negativen Erfahrungen mit den Hochschulassistenten auch dem neuen wissenschaftlichen Assistenten gegenüber eher zurückhaltend.


Insgesamt legten die von uns befragten Experten der Länder in ihren Äußerungen den Akzent eher auf die haushaltsmäßige Umsetzung als auf die gesetzgeberische Gestaltung der neuen Personalstruktur im akademischen Mittelbau, mit der "sich so viel nicht ändern" werde.


Letztlich dokumentiert sich hier noch einmal eine Beschäftigungspolitik, durch die die Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters auf Dauer zur im Einzelfall zu begründenden Ausnahme und seine befristete Beschäftigung zum Regelfall wird. So fordert etwa die "Verordnung über wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter" des Landes Berlin, daß eine Dauerstelle nur eingerichtet werden soll, wenn "Art und Umfang wissenschaftlicher und künstlerischer Dienstleistungen dies erfordern und eine Übertragung dieser Aufgaben auf andere Gruppen des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals nicht möglich ist".4

Damit legen die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die finanzpolitisch motivierten Steuerungsmomente den Hochschulen im Grunde eine Beschäftigungspraxis nahe, die zwar eine reibungslose Verwaltung der "knappen Kasse" und der Stellenpläne sowie eine Steigerung des Personaldurchflusses der Hochschulen ermöglicht, aber das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen wissenschaftlicher Arbeit und Weiterqualifikation weiter verschlechtert und an der Realität sich weitgehend vermischender Tätigkeiten in Dienstleistung, Forschung und Lehre bei allen Gruppen des Mittelbaus vorbeigeht.

3.2 Die Neuordnung der Personalstruktur aus der Sicht der Hochschulen

Die These, daß die gesetzlich abgesteckten Rahmenbestimmungen für die einzelnen Positionen des Mittelbaus in der Praxis die reale Durchmischung von Tätigkeitsmerkmalen und Weiterqualifikationsmöglichkeiten und -absichten ignorieren, wurde durch die von uns befragten Vertreter der untersuchten Hochschulen noch einmal bekräftigt. Die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit und die Perspektiven der Weiterqualifikation; die Einbindung in Forschung und Lehre, Dienstleistungs-, aber auch Verwaltungsaufgaben bestimmen sich - im Urteil der Befragten - eher aus der Spannung zwischen den Erfordernissen des Faches, dem (auch persönlich geprägten) Verhältnis zum Hochschullehrer und den Interessen des Beschäftigten selbst.

Die Hochschulen wissen, daß sie für die Erfüllung auch ihrer Daueraufgaben in vielfältiger Weise auf Nachwuchswissenschaftler beider Qualifikationsphasen, drittmittelfinanziertes Forschungspersonal und mitunter sogar ABM-Kräfte angewiesen sind und andererseits ausschließlich für die Dienstleistung bestimmte Dauerstellen auch für die wissenschaftliche Weiterqualifikation ge-
nutzt werden. Entsprechend flexibel werden Stellenpläne und Stellenbesetzungskriterien gehandhabt. So verwundert es nicht, daß die vom Gesetzgeber intendierten Veränderungen als für die Praxis der einzelnen Beschäftigtengruppen an der Hochschule eher nebensächlich und marginal eingeschätzt werden; zum Teil wird die Einführung der neuen Personalgruppen für die Habilitation und die an sie anknüpfende Phase als bloße Veränderung der Nomenklatur und Wiederkehr vertrauter Beschäftigungsfiguren gesehen. Es scheint, daß hier staatliche Regulierungsmaßnahmen leer laufen, wenn sie sich eher an der Konstruktion idealtypischer Muster als an der Realität des akademischen Mittelbaus orientieren. Gleichwohl messen die Hochschulen der anstehenden Umwandlungswelle vor allem im Hinblick auf die Probleme der haushaltsmäßigen Umsetzung und der damit möglicherweise verbundenen Verschiebungen in der Stellenstruktur einige Bedeutung bei und rekurrieren dabei in unterschiedlichem Maße auf die Erfahrungen mit der letzten Reform in diesem Bereich. Der zu erwartende Effekt, den die Vertreter der Hochschulen der Neuordnung der Personalstruktur im Bereich des Mittelbaus zuwiesen, differiert stark nach dem Typus der befragten Hochschulen, wobei gerade die Hochschulen, die die Reform als besonders folgenreich ansehen, die meisten Vorbehalte äußern.

Deutlich lassen sich die Einschätzungen nach den in unserer Untersuchung vertretenen Technischen Hochschulen, kleineren Neugründungen und traditionell geisteswissenschaftlich orientierten Universitäten unterscheiden. Dies ergibt sich schon aus der recht unterschiedlich entwickelten Gestalt des Mittelbaus an diesen Hochschulen, auf die im Kapitel 5 noch näher einzugehen sein wird.

Entsprechend der fachspezifischen Besonderheiten der Ingenieur- und zum Teil auch der Naturwissenschaften spielen die für die Habilitationsphase ausgebrachten Assistentenstellen an den Technischen Hochschulen eine eher untergeordnete Rolle. Während die für diesen Bereich anstehenden Stellenumwandlungen schon quantitativ kaum ins Gewicht fallen, liegt der Schwerpunkt der Stellenstruktur eindeutig auf der Förderung der ersten Qualifikationsphase. Als für sie wichtigste Neuerung nennen diese Hochschulen die (Wieder-)Einführung des Oberingenieurs, der als qualifizierter Dienstleister und "rechte Hand" eines Hochschullehrers für die Technikwissenschaften geeigneter erscheint als die ungeliebte Figur des Hochschulassistenten.

Die kleineren neugegründeten Hochschulen hingegen leiden darunter, daß im Zuge ihrer Entstehung und des weiteren Ausbaus ihrer Kapazitäten die Entwicklung des Mittelbaus insgesamt vernachlässigt wurde und, wenn auch in unterschiedlichem Umfang, die beiden Qualifikationsphasen vorbehaltenen Stellen in sehr bescheidinem Umfang eingerichtet wurden. Für die Herausbildung eines eigenen Hochschullehrernachwuchses sind in der Stellenstruktur

Zur Anwendung des Zeitvertragsgesetzes


In der Folge wurden die Empfehlungen des Wissenschaftsrats (Einführung weiterer Befristungsgründe sowie des Eingangsvertrages, Festlegung einer Höchstaltersgrenze für die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter) vom Zeitvertragsgesetz aufgegriffen und zum Teil noch ergänzt. Im wesentlichen beziehen sie sich auf die in der Nachwuchsförderung über Planstellen und die mit Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Angestellten, daneben werden Regelungen für die Gruppen der Lektoren (als Angestellte) und wissenschaft-
lichen Hilfskräfte getroffen.\textsuperscript{1} Damit ist die Diskussion um die Angemessenheit und konkrete Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Wissenschaftsbetriebs allerdings nicht beendet worden. Angesichts der schon zahlenmäßig wachsenden Bedeutung verschiedener befristeter Beschäftigtengruppen innerhalb der Personalstruktur der Hochschulen kann dies nicht überraschen - die rechtliche Auseinandersetzung um die Regelungskompetenz des Gesetzgebers in diesen Fragen wird nunmehr vor dem Bundesverwaltungsgericht ausgetragen.


4.1 Der Einfluß länderspezifischer Regelungen auf die Befristungspolitik der Hochschulen


\textsuperscript{1} Auf eine Wiedergabe der einzelnen Bestimmungen wird hier verzichtet. Soweit diese im folgenden von Bedeutung sind, werden sie im Text erläutert.

Betrachtet man diese Regelungen, die das Zeitvertragsgesetz weiter einengen, wird vor allem das Bemühen um eine Vereinheitlichung der Gestaltung der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Berliner Hochschulen im Hinblick auf die Anrechnung von Beschäftigungszeiten (sei es im Rahmen der Nachwuchsförderung, bei Landesverträgen, die über Drittmittel finanziert werden, Privatdienstverträgen), die Handhabung des Eingangsvertrages und die Ausformung der Qualifikationsphase deutlich. Unübersehbar ist der Versuch einer Straffung der Beschäftigungszeiten (Anrechnung des Eingangsvertrages an derselben und an anderen Berliner Hochschulen auf befristete Beschäftigungszeiten) und die klare Fixierung des Qualifikationsziels im Arbeitsvertrag.

Entsprechenden Regelungsbedarf haben offensichtlich die anderen in unsere Untersuchung einbezogenen Bundesländer demgegenüber nicht gesehen und sich auf Empfehlungen zur Anwendung des Zeitvertragsgesetzes an den Hochschulen beschränkt. Gleichwohl wurde auch in anderen Bundesländern die gesetzliche Einschränkung, daß nur Arbeitsverhältnisse bei derselben Hochschule auf die Fünfjahresfrist anzurechnen sind, kritisiert, da hiermit eine Ausdehnung der Beschäftigungszeiten durch ständigen Hochschulwechsel möglich wird, die einer weiteren Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses Vorschub leisten könne. **Vor demselben Hintergrund** wird etwa in einer Protokollnotiz des hessischen Ministeriums **gegen** die Einführung des Eingangsvertrages argumentiert: "Auch aus hochschulpolitischen Gründen wurde gegen den Eingangsvertrag plädiert, da sich dadurch die befristete Beschäftigung des akademischen Nachwuchses um weitere zwei Jahre ausdehnen würde, was zu einer unnötigen Blockade der Rotationsstellen führen und dazu
verleiten könnte, Promotionsverfahren unnötig auszudehnen." \(^2\) Interessanterweise kündigen sich hier durchaus unterschiedliche Einschätzungen der möglichen Anwendung des Eingangsvertrages als Instrument der Befristungspraxis an.


### 4.2 Zur Handhabung des Zeitvertragsgesetzes durch die Hochschulen

Betrachtet man die Befristungspraxis der untersuchten Hochschulen im Spiegel der Äußerungen der von uns befragten Experten, so kristallisieren sich einige übergreifende Momente heraus, die hier kurz zusammengefaßt und im weiteren näher betrachtet werden sollen:

- Die Regelungen des Zeitvertragsgesetzes werden als Bestätigung einer bereits geübten Praxis der Beschäftigungsbefristung gesehen;

---

4. Zur Anwendung des Zeitvertragsgesetzes

- Ein direkter Effekt des Zeitvertragsgesetzes im Hinblick auf eine Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen läßt sich nicht feststellen. Das Zeitvertragsgesetz unterstützt vielmehr die auch schon vorher bestehende Tendenz zur verstärkten Öffnung der Hochschulen für Drittmittel, die befristete Beschäftigung auf Planstellen und die Stellenteilung.


- Die Befristungspraxis und die einzelnen Regelungen des Zeitvertragsgesetzes unterliegen hochschulsspezifisch differierenden Handhabungen, die offensichtlich vorrangig hochschul- und beschäftigungspolitisch motiviert sind.

Fragt man Vertreter der Hochschulen bzw. der Beschäftigten nach ihrem Gesamterlebnis zu den durch das Zeitvertragsgesetz ausgelösten Veränderungen im Hinblick auf die Befristungspraxis, ergibt sich ein erstaunlich einheitliches Bild, das allerdings auf sehr unterschiedlichen Einschätzungen dieser Veränderungen für die Beschäftigten und den Wissenschaftsbetrieb beruht.

Durchweg werden die realen Veränderungen der Befristungspraxis der Hochschulen im Hinblick auf die Befristungsgründe und möglichen Vertragslaufzeiten als "marginal", "nicht so bedeutsam" oder "unwesentlich" bezeichnet. Praktisch hat das Zeitvertragsgesetz die - wenngleich sehr unterschiedlich bewertete - bereits vorher praktizierte Befristungspolitik der Hochschulen bestätigt. Als wesentlichste und, worauf noch einzugehen sein wird, durchaus verschieden gehandhabte Veränderung wird die Einführung des Eingangsvertrages gesehen. So wird darauf verwiesen, daß auch vor dem Zeitvertragsgesetz die Möglichkeit der Weiterqualifikation im Rahmen der Beschäftigung und die begrenzte Finanzierung der Beschäftigung aus Mitteln Dritter die wesentlichsten Befristungsgründe darstellten und sich die Hochschulen bei der Auslegung der Vertragslaufzeiten an der auch im HRG genannten Fünfjahresgrenze orientierten.

Als in der Praxis der Hochschulen bedeutsamste Befristungsgründe werden an allen Hochschulen gleichermaßen die im HRG unter § 57 b, Abs. 2,1. und 4. genannten Gründe der wissenschaftlichen Weiterqualifikation und der Finanzierung der Beschäftigung aus Mitteln Dritter genannt. Demgegenüber spielen nach Auskunft der Gesprächspartner die im HRG genannten weiteren Befristungsgründe der Einbringung besonderer Kenntnisse und Erfahrungen (§ 57 b, Abs. 3) bzw. der Befristung von Haushaltsmitteln (§ 57 b, Abs. 2) in der Praxis eine nur marginale Rolle. Ebenso werden die früher zur Anwendung gebrachten Regelungen des BAT SR 2y kaum noch genutzt, da diese
zumeist nur im Falle von Urlaubs- bzw. Schwangerschaftsvertretungen von Bedeutung sind.


Im Bereich der beschäftigungsfinanzierten Nachwuchsförderung können durch das Instrument des Eingangsvertrages Vorlaufphasen installiert werden, die die bisher verbreitete Praxis einer zunächst auf drei Jahre befristeten Be-

3 Vgl. hierzu auch die "Stellungnahme der Westdeutschen Rektorenkonferenz zur Verfassungsfrage von GEW und ÖTV" S. 10 ff, die bezeichnenderweise mehr auf die juristischen und verwaltungstechnischen Folgen des Zeitvertragsgesetzes rekurriert.

Tatsächlich ergeben sich, wie die dargestellten länderspezifischen Regelungen im Hinblick auf das Zeitvertragsgesetz bereits anzeigen, durchaus unterschiedliche Modalitäten bei der Anwendung dieses Instruments der Befristungspolitik. Dort, wo die Länder auf einen einheitlichen Modus verzichtet haben oder auf Soll-Bestimmungen zurückgegriffen wurde, ist den Hochschulen selbst ein Spielraum für die Handhabung des Zeitvertragsgesetzes eröffnet.

Wenngleich der Gesetzgeber mit dem Zeitvertragsgesetz einen einheitlichen Katalog von Befristungsgründen und zulässigen Beschäftigungszeiten festgelegt hat, zeigt sich, daß die Hochschulen diesen Handlungsspielraum nutzen und zu durchaus unterschiedlichen Ergebnissen in der Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal kommen. An dem im HRG in § 57 b, Abs. 2 unter 5. genannten Befristungsgrund einer erstmalsigen Beschäftigung eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters verdeutlicht sich dies besonders.

Drei verschiedene Modelle der Befristungspraxis an den Hochschulen können unterschieden werden. Sie beziehen sich gleichermaßen auf eine, wenn auch verschieden eingeschätzte, Funktion bzw. Tauglichkeit dieses Befristungsgrundes des sogenannten Eingangsvertrages, der nach § 57 c des HRG auf eine Dauer von bis zu höchstens zwei Jahren abgeschlossen werden kann:

1. Der Eingangsvertrag und die mit ihm verbundene Befristung des Arbeitsvertrages auf höchstens zwei Jahre wird nicht oder nur in Ausnahmefällen abgeschlossen.

2. In der Regel soll ein Eingangsvertrag bei erstmaliger Beschäftigung, die mit einer Weiterqualifikation durch die Ablegung einer Promotion verbunden ist, abgeschlossen werden. Die Laufzeit dieses Vertrages wird auf die Gesamtbeschäftigungsdauer von fünf Jahren im Rahmen der Vorbereitung einer Promotion angerechnet.

3. Bei erstmaliger Beschäftigung und Gelegenheit zur Weiterqualifikation wird der Abschluß eines Eingangsvertrages empfohlen. Dieser wird je-
doch nicht auf die im HRG unter § 57 c genannte Höchstdauer der Beschäftigung von fünf Jahren angerechnet.


Ob eine befristete Beschäftigung allerdings auch vertraglich mit dem im HRG § 57 b, Abs. 2 unter 1. genannten Befristungsgrund der Weiterbildung oder der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wird, hängt

---

allerdings von recht verschiedenen Voraussetzungen ab. Die Palette reicht bei
der Besetzung einer Stelle zur Nachwuchsförderung von der üblichen Abliefe-
rung des Dissertationsthemas durch den Mitarbeiter und den betreuenden
Hochschullehrer über die Festlegung des wissenschaftlichen Gebiets der Dis-
sertation und der promotionsbetreuenden Stelle im Arbeitsvertrag bis hin zur
formlosen Zusicherung, daß mit der Tätigkeit etwa im Rahmen einer dritt-
mittelfinanzierten Projektarbeit die Vorbereitung einer Promotion verbunden
sei - womit die Weiterqualifikation als zusätzlicher Befristungsgrund aufge-
nommen und die Tätigkeit nicht mehr zwangsläufig der maximal fünfjährigen
Vertragsdauer angerechnet werden muß. Hierin spiegeln sich verschiedene
Einschätzungen dessen wider, was unter Weiterbildung und -qualifikation zu
verstehen ist bzw. bis zu welchem Stadium die Vorbereitung einer Promotion
gediehen sein muß, um dem Bewerber die Möglichkeit einer längerfristigen
Beschäftigung im Rahmen der Nachwuchsförderung zu geben. Schon vor dem
Hintergrund der vom HRG her an sich vorgesehenen strikten Trennung von
Dienstleistungsfunktion und Weiterqualifikation entbehrt es nicht einer gewis-
sen Widersprüchlichkeit, wenn das Zeitvertragsgesetz die Weiterbildung als
Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses heranzieht, während die
Vorbereitung der Promotion durch die Zunahme von Teilzeitstellen in der
Nachwuchsförderung oder die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft her
vorgeschriebene Begründung einer Halbtagsbeschäftigung (bei Gelegenheit
zur Abfassung einer Dissertation im Rahmen der Projektarbeit) aus der ei-
gentlichen Arbeitszeit hinausverlagert wird. Bedenkt man, daß auch die Able-
gung einer Promotion - wie alle wissenschaftliche Tätigkeit - einer schon in
der Sache selbst begründeten Eigendynamik unterliegt, die sich nicht ohne
weiteres im vorhinein starr fixieren läßt, erscheint zusätzlich die Verbindung
des wissenschaftlichen Gebietes der Promotion, der betreuenden Stelle und
des Arbeitsvertrages im Berliner Modell als besonders rigide Festlegung des
Erkenntnisinteresses schon zu Beginn der Qualifikationsphase - kann doch
durch diese Verknüpfung von Inhalt, Person und Arbeitsverhältnis im
ungünstigsten Fall bereits ein Wechsel des Promotionsthemas die Auflösung
des Arbeitsvertrages begründen. Wird dagegen der Eingangsvertrag der
"eigentlichen Promotionsphase" vorgeschaltet und ergibt sich so eine mögliche
Verlängerung der Weiterqualifikationsphase, bleibt zu fragen, inwieweit sich
dies nicht kontraproduktiv auf die von allen Hochschulen begrüßten und zum
Teil durch Soll-Bestimmungen zum Höchstalter bei der Anstellung und
Weiterbeschäftigung von Nachwuchskräften unterstützten Bemühungen um
eine Verjüngung des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken. Gleichzeitig
würde damit die ebenfalls geforderte schnelle Rotation bei der Besetzung von
Nachwuchsstellen behindert.
Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau


Rechtswissenschaften mit sechs und dem zahlenmäßig kleinsten Bereich der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit vier Prozent.

Ein deutlicher Zuwachs der Beschäftigung auf Planstellen zeigt sich bei den Wirtschaftswissenschaften (+9 %) und schon geringer (+4 %) in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. In allen anderen Fächergruppen stagnieren die Beschäftigtenzahlen auf Planstellen oder gehen - wie in den Rechtswissenschaften und den Sozial- und Erziehungswissenschaften - sogar leicht zurück.


Tabelle 5.1
Finanzierungsform der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS ’86 und ’88 nach Fachgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>’86</td>
<td>’88</td>
<td>’86</td>
<td>’88</td>
</tr>
<tr>
<td>a) absolute Zahlen,</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in Prozent</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Planstellen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>743</td>
<td>747</td>
<td>742</td>
<td>716</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+1</td>
<td></td>
<td>-4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>154</td>
<td>168</td>
<td>207</td>
<td>228</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+9</td>
<td></td>
<td>+10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsbeschaffungs-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>maßnahme, Anzahl</td>
<td>65</td>
<td>96</td>
<td>76</td>
<td>174</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+48</td>
<td></td>
<td>+129</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt, Anzahl</td>
<td>962</td>
<td>1011</td>
<td>1025</td>
<td>1118</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+5</td>
<td></td>
<td>+9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>b) Anteilsanteile, Veränderung in Prozent</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Planstellen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil in %</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>72</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-3</td>
<td></td>
<td>-8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil in %</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+1</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsbeschaffungs-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>maßnahme, Anteil in %</td>
<td>7</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+2</td>
<td></td>
<td>+8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt in %</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Math./Naturwiss.</td>
<td>Ingenieurwiss.</td>
<td>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</td>
<td>Sonstige*</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------------------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>'86 2055</td>
<td>'88 1222</td>
<td>'88 1273</td>
<td>'88 95</td>
<td>'88 93</td>
</tr>
<tr>
<td>+4</td>
<td>+4</td>
<td>-2</td>
<td>-2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1017 1237</td>
<td>613 857</td>
<td>69 80</td>
<td>21 28</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>+22</td>
<td>+40</td>
<td>+16</td>
<td>+33</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27 42</td>
<td>5 2</td>
<td>2</td>
<td>7 15</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>+56</td>
<td>-150</td>
<td>-100</td>
<td>+114</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3024 3334</td>
<td>1840 2132</td>
<td>166 173</td>
<td>122 135</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>+10</td>
<td>+16</td>
<td>+4</td>
<td>+11</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 65 62           | 67 60          | 57 54                         | 77 68     |        |        |        | 69       | 65     |
| -3              | -7             | -3                            | -9        |        |        |        | -4       |        |
| 34 37           | 33 40          | 42 46                         | 18 21     |        |        |        | 28       | 31     |
| +3              | +7             | +4                            | +3        |        |        |        | +3       |        |
| 1 1             | -              | 1                             | 5 11      |        |        |        | 3 4      |        |
| -               | -              | -1                            | +6        |        |        |        | +1       |        |
| 100 100         | 100 100        | 100 100                       | 100 100   |        |        |        | 100      | 100    |

* Unter "Sonstige" werden hier und - soweit nicht anders vermerkt - auch im Folgenden Mittelbauangehörige der Fächer Sport, Kunst, Musik sowie einige von der Fachzugehörigkeit der beschäftigenden Stellen her nicht oder nicht eindeutig ausgewiesene Beschäftigte zusammengefaßt.
Auch hochschulspezifisch lassen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung der Mittelbauangehörigen auf Planstellen, Drittmittelstellen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den letzten zwei Jahren ausmachen.

An allen Hochschulen ist der Anteil des Planstellenpersonals am Mittelbau durch den Zuwachs bei den Drittmittelbeschäftigten und den ABM-Kräften oder auch durch einen absoluten Rückgang der Zahl der auf Planstellen Beschäftigten (wie an den Hochschulen 2 und 5) zurückgegangen (siehe Tabelle 5.2).

Einen deutlichen Zuwachs der Beschäftigung auf Planstellen haben lediglich die zwei Anfang bis Mitte der siebziger Jahre neugegründeten und noch im Ausbau befindlichen Hochschulen 1 und 3 (+10 bzw. +15 %) zu verzeichnen, während an der neugegründeten Hochschule 2 und der Hochschule 5 die Zahl der auf Planstellen Beschäftigten zurückgeht. Geringere Zuwachsraten ergeben sich für die Technische Hochschule 4 mit drei Prozent und die geisteswissenschaftlich orientierten Hochschulen 6 und 8 mit zwei und fünf Prozent im Planstellenbereich.
Schaubild 5.3
Zunahme bzw. Rückgang der Zahl der im akademischen Mittelbau an den untersuchten Hochschulen Beschäftigten im Vergleich der SS ’86/’88 nach Hochschulen (in absoluten Zahlen)


### Tabelle 5.2
Finanzierungsform der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS '86 und '88 nach Hochschulen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Neugründungen</th>
<th>Technische</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 1</td>
<td>HS 2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
</tr>
<tr>
<td>a) absolute Zahlen, Veränderungen in Prozent</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Planstellen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>267</td>
<td>293</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+10</td>
<td>-5</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>88</td>
<td>149</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+69</td>
<td>+114</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, Anzahl</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-11</td>
<td>+12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>364</td>
<td>450</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+24</td>
<td>+18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| b) Anteilswerte, Veränderungen in Prozent |
| <strong>Planstellen</strong>      |    |   |   |     |     |    |
| Anteil in %          | 73  | 65  | 67  | 54  | 69  | 52  |
| Veränderung in %     | -8  | -13 | -17 |     |     | -6  |
| <strong>Drittmittel</strong>      |    |   |   |     |     |    |
| Anteil in %          | 25  | 33  | 17  | 30  | 30  | 30  |
| Veränderung in %     | +8  | +13 |     |     |     | +6  |
| <strong>Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, Anteil in %</strong> |    |   |   |     |     |    |
| Veränderung in %     | -   | -   | +17 |     |     | -   |
| <strong>Gesamt</strong>           | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Hochschulen</th>
<th>Geisteswiss. orientierte Hochschulen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>718</td>
<td>706</td>
</tr>
<tr>
<td>-2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>402</td>
<td>510</td>
</tr>
<tr>
<td>+27</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1120</td>
<td>1216</td>
</tr>
<tr>
<td>+9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>-6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>+6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>
spielen hier sicherlich auch regionale Aspekte der Arbeitsmarktförderung in strukturschwachen Gebieten eine Rolle. Angesichts der quantitativen Bedeutung der ABM-Beschäftigung an diesen Hochschulen bleibt allerdings die Frage, ob nicht über ein hierfür untaugliches Instrument fehlende Personal- ausstattungen etwa in der Nachwuchsförderung ausgeglichen werden sollen.


Schaubild 5.4
Finanzierung der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS '88 (in %)
5.1 Fristverträge im akademischen Mittelbau


Im Sommersemester 1988 sind 84 Prozent aller Mittelbauangehörigen auf der Basis von Zeitverträgen und 16 Prozent unbefristet beschäftigt. Der Anteil der Fristverträge hat sich gegenüber 1986 lediglich um ein Prozent erhöht, da
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 5.3</th>
<th>Finanzierungsform und Befristung der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS ’86/’88 nach Fachgruppen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>’86</td>
</tr>
<tr>
<td>Planstellen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>743</td>
</tr>
<tr>
<td>davon unbefristet, Anzahl</td>
<td>268</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+4</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>475</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-1</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel/ABM</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>219</td>
</tr>
<tr>
<td>davon unbefristet, Anzahl</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-25</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>215</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+21</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>962</td>
</tr>
<tr>
<td>davon unbefristet, Anzahl</td>
<td>272</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+4</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>690</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+6</td>
</tr>
<tr>
<td>Math./Naturwiss.</td>
<td>Ingenieurwiss.</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>'86  '88</td>
<td>'86  '88</td>
</tr>
<tr>
<td>1980 2055</td>
<td>1222 1273</td>
</tr>
<tr>
<td>474 488</td>
<td>182 188</td>
</tr>
<tr>
<td>+3 +3</td>
<td>-13 +5</td>
</tr>
<tr>
<td>1506 1567</td>
<td>1040 1085</td>
</tr>
<tr>
<td>+4 +4</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1044 1279</td>
<td>618 859</td>
</tr>
<tr>
<td>9 14</td>
<td>26 27</td>
</tr>
<tr>
<td>+56 +4</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1035 1265</td>
<td>592 832</td>
</tr>
<tr>
<td>+22 +41</td>
<td>+13 +56</td>
</tr>
<tr>
<td>3024 3334</td>
<td>1840 2132</td>
</tr>
<tr>
<td>483 502</td>
<td>208 215</td>
</tr>
<tr>
<td>+4 +3</td>
<td>-13 +5</td>
</tr>
<tr>
<td>2541 2832</td>
<td>1632 1917</td>
</tr>
<tr>
<td>+11 +17</td>
<td>+6</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle 5.4
Finanzierungsform und Befristung der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS '86 und '88 nach Hochschulen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Neugründungen</th>
<th></th>
<th></th>
<th>Technische</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 1</td>
<td>HS 2</td>
<td>HS 3</td>
<td>HS 4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
</tr>
<tr>
<td>Planstellen, Anzahl</td>
<td>267</td>
<td>293</td>
<td>233</td>
<td>222</td>
</tr>
<tr>
<td>davon</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>unbefristet, Anzahl</td>
<td>123</td>
<td>121</td>
<td>109</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-2</td>
<td>-3</td>
<td>+8</td>
<td>+4</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>144</td>
<td>172</td>
<td>124</td>
<td>116</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+19</td>
<td>-6</td>
<td>+22</td>
<td>+3</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel/ABM,</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>97</td>
<td>157</td>
<td>115</td>
<td>188</td>
</tr>
<tr>
<td>davon</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>unbefristet, Anzahl</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-20</td>
<td>-</td>
<td>+50</td>
<td>+100</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>92</td>
<td>153</td>
<td>115</td>
<td>188</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+66</td>
<td>+63</td>
<td>145</td>
<td>+36</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt, Anzahl</td>
<td>364</td>
<td>450</td>
<td>348</td>
<td>410</td>
</tr>
<tr>
<td>davon</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>unbefristet, Anzahl</td>
<td>128</td>
<td>125</td>
<td>109</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>-2</td>
<td>-3</td>
<td>+9</td>
<td>+4</td>
</tr>
<tr>
<td>befristet, Anzahl</td>
<td>236</td>
<td>325</td>
<td>239</td>
<td>304</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+38</td>
<td>+27</td>
<td>+79</td>
<td>+13</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hochschulen</th>
<th>Geisteswiss. orientierte Hochschulen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>718</td>
<td>1189</td>
</tr>
<tr>
<td>161</td>
<td>217</td>
</tr>
<tr>
<td>-3</td>
<td>+6</td>
</tr>
<tr>
<td>557</td>
<td>972</td>
</tr>
<tr>
<td>-1</td>
<td>+1</td>
</tr>
<tr>
<td>402</td>
<td>510</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>+18</td>
<td>-25</td>
</tr>
<tr>
<td>374</td>
<td>532</td>
</tr>
<tr>
<td>+28</td>
<td>+5</td>
</tr>
<tr>
<td>120</td>
<td>1216</td>
</tr>
<tr>
<td>189</td>
<td>221</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>+6</td>
</tr>
<tr>
<td>931</td>
<td>1027</td>
</tr>
<tr>
<td>+10</td>
<td>+2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Schaubild 5.5
Befristung der Beschäftigung Mittelbauangehöriger SS ’88 (in %)

Bezogen auf die von uns untersuchten Hochschulen ergeben sich in bezug auf die Häufigkeit des Abschlusses von Fristverträgen im Mittelbau recht unterschiedliche Entwicklungen. An den neugegründeten Hochschulen, die über einen vergleichsweise höheren Anteil unbefristeter Planstelleninhaber verfügen und geringere Kapazitäten in der Nachwuchsförderung aufzuweisen haben, steigt die Zahl der Fristverträge besonders deutlich an. Dies ergibt sich zum einen aus dem deutlichen Zuwachs im Drittmittel- bzw. ABM-Bereich

Die beiden technischen Hochschulen weisen ebenfalls noch einen deutlicheren Zuwachs an befristet Beschäftigten auf, die vor allem über Drittmittel finanziert werden, während sich an den geisteswissenschaftlich orientierten Hochschulen 7 und 8 der Zuwachs befristet und unbefristet Beschäftigter etwa die Waage halten und an der Hochschule 6 die Dauerbeschäftigung von Mittelbauangehörigen wegen des absoluten Rückgangs der Drittmittelbeschäftigung stärker zunimmt.

5.2 Personalfluktuation im akademischen Mittelbau

Der hohe Anteil zeitlich befristeter Vertragsverhältnisse im akademischen Mittelbau von insgesamt 84 Prozent bedingt u. a. eine starke personelle Fluktuation in diesem Bereich der Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals. Untersucht man den Verbleib der zum SS '86 im Mittelbau Tätigen und die Rekrutierung der zum SS '88 Beschäftigten, gewinnt man ein Maß für die Fluktuation im Mittelbau. Danach sind 35 Prozent der zum SS '86 beschäftigten Mittelbauangehörigen zwei Jahre später nicht mehr an der jeweiligen Hochschule tätig und 40 Prozent der zum SS '88 Beschäftigten waren zum Sommersemester '86 noch nicht an dieser Hochschule im Mittelbau tätig. Der Personalbestand der Hochschulen erneuert sich in zwei Jahren also um mehr als ein Drittel.

Je nach der im Mittelbau eingenommenen Position und der formalen Ausgestaltung des zeitlichen Rahmens der Beschäftigung gestaltet sich die Wahrscheinlichkeit des Ausscheidens aus der Hochschule erwartungsgemäß sehr verschieden. Von den im SS '86 auf Dauer tätigen Wissenschaftlichen Mitarbeitern sind lediglich drei Prozent zum SS '88 nicht mehr an ihrer Hochschule beschäftigt, im Bereich der auf maximal sechs Jahre begrenzten Habilitationsstellen scheiden 43 Prozent und im Bereich der auf fünf Jahre begrenzten Planstellen für befristet beschäftigte wissenschaftliche Angestellte 39 Prozent aus. Von den im SS '86 noch über Drittmittel finanzierten Mittelbauangehörigen sind zwei Jahre später 47 Prozent nicht mehr an derselben Hochschule im Mittelbau tätig.¹

¹ Eine nähere Aufschlüsselung der Verbleibs- und Ersatzraten sowie des Übergangs in andere Beschäftigungsverhältnisse für die einzelnen Personalgruppen im Mittelbau findet sich in den Kapiteln 6 und 7. In der hier gegebenen Gesamtübersicht konnten die ABM-Beschäftig-
In Tabelle 5.5 sind der Verbleib und das Ausscheiden Mittelbauangehöriger zwischen den beiden Untersuchungszeitpunkten im Überblick nach Hochschulen aufgeschlüsselt dargestellt. Dabei kann aufgrund der Struktur der erhobenen Beschäftigungsdaten als anonymisierte Verwaltungsdaten der jeweiligen Hochschule hier keine Aussage zum weiteren Verlauf der Beschäftigung ausscheidender Mittelbauangehöriger etwa im Hinblick auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt oder auf einen Wechsel der beschäftigenden Hochschule gemacht werden. In unserem Zusammenhang interessiert vielmehr die Frage nach der Dynamik des Personaldurchflusses im Mittelbau, die je nach der personellen Ausstattung im Bereich der Nachwuchsförderung und dem unterschiedlichen Anteil drittmittelfinanziert der Beschäftigung hochschulspezifisch differiert.


<table>
<thead>
<tr>
<th>8 (24)</th>
<th>12 (27)</th>
<th>9 (25)</th>
<th>16 (26)</th>
<th>21 (24)</th>
<th>27 (27)</th>
<th>34 (36)</th>
<th>43 (43)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>65</td>
<td>63</td>
<td>55</td>
<td>62</td>
<td>54</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>35</td>
<td>37</td>
<td>40</td>
<td>45</td>
<td>38</td>
<td>46</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 8</th>
<th>HS 7</th>
<th>HS 6</th>
<th>HS 5</th>
<th>HS 4</th>
<th>HS 3</th>
<th>HS 2</th>
<th>HS 1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>(7564)</th>
<th>(1092)</th>
<th>(925)</th>
<th>(1639)</th>
<th>(1120)</th>
<th>(1231)</th>
<th>(187)</th>
<th>(291)</th>
<th>(355)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>70</td>
<td>61</td>
<td>62</td>
<td>69</td>
<td>78</td>
<td>64</td>
<td>80</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>63</td>
<td>30</td>
<td>34</td>
<td>38</td>
<td>32</td>
<td>36</td>
<td>20</td>
<td>88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 8</th>
<th>HS 7</th>
<th>HS 6</th>
<th>HS 5</th>
<th>HS 4</th>
<th>HS 3</th>
<th>HS 2</th>
<th>HS 1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>(824)</th>
<th>(1217)</th>
<th>(985)</th>
<th>(1626)</th>
<th>(2116)</th>
<th>(2164)</th>
<th>(237)</th>
<th>(346)</th>
<th>(443)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>65</td>
<td>63</td>
<td>55</td>
<td>62</td>
<td>54</td>
<td>63</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>35</td>
<td>37</td>
<td>40</td>
<td>45</td>
<td>38</td>
<td>46</td>
<td>37</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 8</th>
<th>HS 7</th>
<th>HS 6</th>
<th>HS 5</th>
<th>HS 4</th>
<th>HS 3</th>
<th>HS 2</th>
<th>HS 1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
<td>88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ausbildungsentwicklung im akademischen Mittelbau</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tabelle 5.5</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Veschieden und Verbleib zum SS 88 beschäftigter Mittelbahngebiet nach Hochschulen (in Prozent)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
telbedienstete mit hohem Personaldurchfluß handelt, wird sich die Fluktuationsrate voraussichtlich weiter erhöhen. Besonders an den neugegründeten Hochschulen 1, 2 und 3 hat sich durch den deutlichen Anstieg der Zahl der Drittmittelbediensteten der Anteil der zu beiden Untersuchungszeitpunkten Beschäftigten drastisch reduziert. Rechnet man an den Hochschulen 2 und 3 die ABM-Kräfte in diese Wanderungsbewegungen mit ein, ergibt sich, daß an der Hochschule 3 50 Prozent und an der Hochschule 2 46 % der zum SS ’88 tätigen Mittelbauangehörigen auch zwei Jahre zuvor an der jeweiligen Hochschule beschäftigt waren. Lediglich an der geisteswissenschaftlich orientierten Hochschule 6 liegt der Anteil im Forschungszeitraum ausgeschiedenen Mittelbauangehörigen über dem der neu eingetretenen, da sich durch einen absoluten Rückgang der Drittmittelbeschäftigung die Personalstärke in diesem Bereich verringert hat.2


Die Wahrscheinlichkeit, daß Mittelbauangehörige zu beiden Untersuchungszeitpunkten an der Hochschule beschäftigt werden, aber nicht durchgängig unter Vertrag stehen, darf im übrigen aufgrund des vorliegenden Materials als relativ gering eingeschätzt werden. 95 Prozent des zu beiden Erhebungszeitpunkten beschäftigten Mittelbaupersonals sind im Untersuchungszeitraum kontinuierlich an der jeweiligen Hochschule tätig, und lediglich fünf Prozent sind zwar sowohl zum SS ’86 als auch zum SS ’88 im Mittelbau eingestellt, weisen aber zwischen zwei Verträgen eine Unterbrechung der Beschäftigung auf.

Ein Vergleich der Wanderungsbewegungen im akademischen Mittelbau nach Fachgruppen verdeutlicht noch einmal die fachspezifischen Unterschiede im Anteil zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse und die fächer spezifische Dynamik der Beschäftigungsentwicklung. In den Sozial- und Erziehungswissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften findet sich aufgrund der relativ geringen Quote an Drittmittelbediensteten und des hohen Anteils an Dauerbeschäftigungsverhältnissen der geringste Personalumsatz im

2 Der Gesamtzuwachs des Mittelbaupersonals ergibt sich an der Hochschule 6 fast ausschließlich aus einem Anstieg der in dieser Übersicht nicht berücksichtigten Beschäftigung von ABM-Kräften.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>(9749)</th>
<th>(967)</th>
<th>(949)</th>
<th>(937)</th>
<th>(920)</th>
<th>(913)</th>
<th>(900)</th>
<th>(887)</th>
<th>(874)</th>
<th>(860)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>51</td>
<td>50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Verbreitung und Neuentwicklung zum SS 86 beschäftigter Mittelschulabsolventen nach Fachgruppen (in Prozent)

Tabelle 5.8

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>(9749)</th>
<th>(967)</th>
<th>(949)</th>
<th>(937)</th>
<th>(920)</th>
<th>(913)</th>
<th>(900)</th>
<th>(887)</th>
<th>(874)</th>
<th>(860)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>51</td>
<td>50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Aussehliedung und Verbreitung zum SS 86 beschäftigter Mittelschulabsolventen nach Fachgruppen (in Prozent)

Tabelle 5.7
Die Beschäftigungssituation von Mittelbauangehörigen auf Planstellen


Danach findet sich durchgängig an den traditionell geisteswissenschaftlich orientierten Hochschulen das höchste Studentenaufkommen je wissenschaftlicher Planstelle mit 1:24,9 an der Hochschule 6, 1:25,9 an der Hochschule 8 sowie 1:27,7 an der Hochschule 7. An den Technischen Hochschulen 4 (1:12,7) und 5 (1:13,4) kommen demgegenüber etwa nur halb so viele Studenten auf eine Planstelle im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Unterscheiden sich geisteswissenschaftlich orientierte Universitäten und Technische Hochschulen jeweils untereinander nur unwesentlich, fällt die Differenz in der Relation Planstellen - Studenten zwischen diesen Hochschultypen um so gravierender aus. Sehr viel uneinheitlicher gestaltet sich demgegenüber das Bild für die neugegründeten Universitäten. Während an der Hochschule 3 23,3 Studenten auf eine wissenschaftliche Planstelle kommen - dieser Wert also fast so hoch ist wie an den geisteswissenschaftlich orientierten Universitäten - ist diese Relation an der Hochschule 1 mit 1:16,5 deutlich und an der Hochschule 2 mit 1:13,1 sehr viel niedriger.
### Tabelle 6.1
Relation Planstellen Hochschullehrer - Mittelbau sowie Relation Planstellen Wissenschaftliches Personal - Studenten SS ’86 nach Hochschulen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Neugründungen</th>
<th>Technische Hochschulen</th>
<th>Geisteswiss. orientierte Hochschulen</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 1</td>
<td>HS 2</td>
<td>HS 3</td>
<td>HS 4</td>
</tr>
<tr>
<td>Relation Planstellen Wiss. Personal - Studenten</td>
<td>1:16,5</td>
<td>1:13,1</td>
<td>1:23,3</td>
<td>1:12,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Relation Planstellen Hochschullehrer - Mittelbau</td>
<td>1:1,17</td>
<td>1:0,95</td>
<td>1:1,00</td>
<td>1:2,04</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 6.2
Relation Planstellen Hochschullehrer - Mittelbau SS ’88 nach Fachgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Relation Planstellen Hochschullehrer - Mittelbau</td>
<td>1:1,25</td>
<td>1:1,16</td>
<td>1:1,93</td>
<td>1:1,69</td>
<td>1:1,90</td>
<td>1:2,35</td>
<td>1:1,29</td>
<td>1:0,90</td>
<td>1:1,65</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Der Vergleich der Relation zwischen Hochschullehrer- und Mittelbauplanstellen unter den neugegründeten Universitäten, den Technischen Hochschulen und den geisteswissenschaftlich orientierten Universitäten ergibt nur geringe Differenzen, während sich die Stellenstruktur zwischen diesen Hochschultypen deutlich unterscheiden läßt.

An den neugegründeten Hochschulen, deren personalstrukturelle Konzeption weitgehend auf einen Verzicht des lehrenden Mittelbaus hinauslief und die bedingt durch Schwerpunkte in der Lehrerausbildung nur in bescheidenem Umfang mit Qualifikationsstellen ausgestattet wurden, liegt die Relation zwischen den für Hochschullehrer (C2-C4) und den Mittelbau vorgesehenen Planstellen besonders niedrig. So kommen an der Hochschule 1 auf eine Hochschullehrerstelle 1,17 Mittelbaustellen, an der Hochschule 3 ist deren Verhältnis ausgewogen (1:1) und an der Hochschule 2 wurden zum SS '86 sogar etwas weniger Planstellen für den Mittelbau als Hochschullehrerstellen (1:0,95) ausgebracht. An den geisteswissenschaftlichen Universitäten, die traditionell über größere Ausbildungskapazitäten in der Nachwuchsförderung vor allem im Bereich der Habilitationsstellen verfügen und dem Mittelbau eine verstärkte Lehrfunktion zuordnen, liegt der Anteil der Mittelbaustellen an den wissenschaftlichen Planstellen schon vergleichsweise höher. An der Hochschule 6 kommen auf eine Hochschullehrerstelle 1,6 Planstellen für den Mittelbau, an der Hochschule 7 liegt diese Relation etwas günstiger (1:1,72) und an der Hochschule 8 ungünstiger (1:1,49) für den Mittelbau. Bei weitem den größten quantitativen Stellenwert in der Personalstruktur der wissenschaftlichen Dienstkräfte hat der Mittelbau an den Technischen Hochschulen, die vor allem Mittelbaustellen für die erste Phase der Nachwuchsförderung zur Erlangung der Promotion einrichten. An den Technischen Hochschulen 4 und 5 kommen mehr als zwei Mittelbaustellen auf eine Hochschullehrerstelle - an der HS 4 sind es 2,04 und an der HS 5 2,35.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Akademische Räte/Oberräte</th>
<th>Sprach- und Kulturwiss. '86 '88</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss. '86 '88</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft '86 '88</th>
<th>Rechtswissenschaft '86 '88</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Akademische Räte/Oberräte</td>
<td>15 15</td>
<td>13 14</td>
<td>6 7</td>
<td>2 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistenten/Oberräte auf Zeit</td>
<td>1 1</td>
<td>- 1</td>
<td>1 1</td>
<td>- -</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten/Räte auf Zeit</td>
<td>18 18</td>
<td>11 10</td>
<td>13 12</td>
<td>16 16</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte/Planstellen auf Dauer</td>
<td>9 9</td>
<td>16 17</td>
<td>5 4</td>
<td>2 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte/Planstellen auf Zeit</td>
<td>41 41</td>
<td>54 52</td>
<td>75 75</td>
<td>80 80</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</td>
<td>16 16</td>
<td>6 6</td>
<td>1 1</td>
<td>- -</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt (n =)</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(743) (747)</td>
<td>(742) (716)</td>
<td>(343) (374)</td>
<td>(184) (180)</td>
</tr>
<tr>
<td>Math./Naturwissenschaft</td>
<td>Ingenieurwissenschaft</td>
<td>Agrar-/Forstwissenschaft</td>
<td>Sonstige*</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>-----------------------</td>
<td>--------------------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>'86 '88</td>
<td>'86 '88</td>
<td>'86 '88</td>
<td>'86 '88</td>
<td>'86 '88</td>
</tr>
<tr>
<td>13 13</td>
<td>8 9</td>
<td>8 8</td>
<td>22 25</td>
<td>12 12</td>
</tr>
<tr>
<td>1 1</td>
<td>- 1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>- 1</td>
</tr>
<tr>
<td>9 8</td>
<td>9 8</td>
<td>2 1</td>
<td>8 5</td>
<td>11 10</td>
</tr>
<tr>
<td>9 9</td>
<td>6 5</td>
<td>8 8</td>
<td>24 24</td>
<td>9 9</td>
</tr>
<tr>
<td>67 67</td>
<td>76 77</td>
<td>82 83</td>
<td>23 20</td>
<td>64 64</td>
</tr>
<tr>
<td>2 2</td>
<td>1 1</td>
<td>-</td>
<td>24 26</td>
<td>4 4</td>
</tr>
<tr>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
<td>100 100</td>
</tr>
<tr>
<td>(1980) (2056)</td>
<td>(1222) (1273)</td>
<td>(95) (93)</td>
<td>(94) (92)</td>
<td>(5403) (5531)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

auf Zeit beschäftigt, deren Ämter in den Ingenieurwissenschaften auch für die Promotion genutzt werden können.


6.1 Beamte auf Zeit (wissenschaftliche Assistenten, Hochschulassistenten und akademische Räte)

Zehn Prozent der Planstelleninhaber im akademischen Mittelbau sind Assistenten oder Räte auf Zeit. Bis dato sind an den von uns untersuchten Hochschulen ca. acht Prozent dieser Ämter mit wissenschaftlichen Assistenten der neuen Art besetzt worden, während im Zeitraum der letzten zwei Jahre die Beschäftigung von Assistenten und Akademischen Räten auf Zeit absolut um fünf Prozent zurückgegangen ist. 50 Prozent dieser Stellen sind mit Hoch-
schulassistenten, 39 Prozent mit akademischen Räten auf Zeit und drei Pro-
zent mit wissenschaftlichen Assistenten alter Art besetzt.

Die in unserer Untersuchung vertretenen Assistenten, die zwischen dem SS
'86 und '88 ihre Beschäftigung auf einer Qualifikationsstelle beendeten, sind
im Durchschnitt beim Ausscheiden aus der Assistentur oder Ratsstelle 38
Jahre alt. Dies zeigt keine Tendenz zu einer Verjüngung des Hochschullehrer-
nachwuchses, wie sie verschiedentlich gefordert und auch von einigen an unse-
er Untersuchung beteiligten Hochschulen durch die Festlegung einer Soll-
Grenze der Beschäftigung von Assistenten bei 35 Jahren intendiert wird. Auffäl-
fällig ist das vergleichsweise höhere Alter der Assistenten in den Sprach- und
Kulturwissenschaften und auch in den Sozial- und Erziehungswissenschaften,
die zugleich auch länger im Amt verweilen als die Assistenten anderer Fächer.
Sie scheiden im Mittel im 41. bzw. 39. Lebensjahr aus. Demgegenüber sind die
Assistenten und Räte auf Zeit in den Ingenieurwissenschaften bei Beendigung
ihrer Beschäftigung vergleichsweise jung. Sie scheiden im Mittel im Alter von
35 Jahren aus, was auf die geringere Betonung der Habilitationsleistung in den
Ingenieurwissenschaften zurückzuführen ist, in denen auf einer C1-Stelle auch
promoviert werden kann und habilitationsgleiche Leistungen einen größeren
Stellenwert besitzen. Zu Beginn der Assistentur waren diese Dienstkräfte über
alle Fachgruppen hinweg betrachtet im Mittel 33 Jahre alt. Sprach- und Kul-
turwissenschaftler begannen die Tätigkeit mit 34, Wirtschafts- sowie Sozial-
und Erziehungswissenschaftler mit 33, Mathematiker und Naturwissenschaft-
ler mit 32 und Ingenieurwissenschaftler mit 31 Jahren.

Ein Vergleich mit den in unserer Untersuchung zwischen dem SS '86 und
'88 neu eingestellten Assistenten und Räten auf Zeit zeigt, daß sich diese Al-
tersstruktur nur wenig verändert. Im Durchschnitt sind die neu auf einer C1-
Stelle eingestellten Mittelbauangehörigen 33 Jahre alt. Unterstellt man eine
fünf- bis sechsjährige Assistentenzeit, werden sie bei Beendigung der Beschäfti-
gung 38 bis 39 Jahre alt sein. Während das Einstiegsalter der Assistenten und
Räte auf Zeit in den Ingenieurwissenschaften noch einmal gefallen ist und
nurmehr bei 29 Jahren liegt, sind die neueingestellten Habilitanden in den So-
zial- und Erziehungswissenschaften 36 Jahre alt und somit bei Beginn der Assi-
stantur noch zwei Jahre älter als ihre Vorgänger.

Bezüglich der Möglichkeiten einer anschließenden Beschäftigung im Mit-
telbau nach Beendigung der Assistentur hat sich seit der Novellierung des
HRG wenig getan. Stellen, welche bislang für C2-Hochschullehrer ausgelegt
waren, sind in nur marginalem Umfang in den Mittelbau gewandert und als
Oberassistenten- oder -ingenieurstellen genutzt worden. Ihre Zahl ist zwar
mittleweile absolut um zwei Drittel gestiegen - nach wie vor aber nicht aus-
reichend. Momentan kommt auf 16 beschäftigte Assistenten oder Räte auf
Zeit eine Stelle als Oberassistent oder -ingenieur; seitens der Länder ist eine
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>33</th>
<th>29</th>
<th>33</th>
<th>34</th>
<th>33</th>
<th>36</th>
<th>34</th>
<th>Mildewert</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>63</td>
<td>63</td>
<td>71</td>
<td>(21)</td>
<td>(27)</td>
<td>(47)</td>
<td>(u = ( )</td>
<td>Cesamrt</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>Alter als 40 Jahre</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36-40 Jahre</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>31-35 Jahre</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bis 30 Jahre</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>33</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>38</td>
<td>60</td>
<td>41</td>
<td>60</td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mittelwert in Jahren

Altstruktur der Assistenten und Rate aus Zelt bei Dienstbeginn SS 96/98% nach Fachgruppen (in Prozent)

Tabelle 6.4

6. Beschäftigungssituation von Mitarbeiterngehörigen auf Plätzen
Tabelle 6.5
Ausschelden und Verbleib der als Assistenten oder Räte auf Zeit Beschäftigten nach Fachgruppen (SS '86) (in Prozent)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach-</th>
<th>Sozial-</th>
<th>Wirtschafts-</th>
<th>Rechts-</th>
<th>Math./</th>
<th>Ingenieur-</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Zwischen SS '86 und '88 ausge-</td>
<td>30</td>
<td>33</td>
<td>35</td>
<td>56</td>
<td>28</td>
<td>40</td>
<td>50</td>
<td>43</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>schieden</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Verbleib im Mittelbau als:</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Akad. Räte/Oberärzte/Direktoren</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistenten/Oberärzte auf Zeit</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten/Räte auf Zeit</td>
<td>62</td>
<td>57</td>
<td>51</td>
<td>38</td>
<td>60</td>
<td>48</td>
<td>50</td>
<td>57</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte, Planstellen auf Dauer</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte, Planstellen auf Zeit</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte, Drittmittel</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n =)</td>
<td>(135)</td>
<td>(84)</td>
<td>(43)</td>
<td>(29)</td>
<td>(174)</td>
<td>(104)</td>
<td>(2)</td>
<td>(7)</td>
<td>(578)</td>
</tr>
</tbody>
</table>


6.2 Befristet tätige wissenschaftliche Angestellte auf Planstellen


Das mittlere Alter der zum SS '86 befristet auf Planstellen geführten wissenschaftlichen Angestellten betrug zu Beginn der Beschäftigung 29 Jahre, wobei sich auch in diesem Bereich erhebliche Differenzen zwischen den Fach
Tabelle 6.6
Altersstruktur der Zeitangestellten auf Planstellen bei Dienstbeginn SS '86/'88* nach Fachgruppen (in Prozent; Mittelwert in Jahren)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis 25 Jahre</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>17</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>26-30 Jahre</td>
<td>35</td>
<td>37</td>
<td>70</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>31-35 Jahre</td>
<td>42</td>
<td>38</td>
<td>13</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>36-40 Jahre</td>
<td>13</td>
<td>15</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>älter als 40 Jahre</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt (n = )</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittelwert</td>
<td>32</td>
<td>33</td>
<td>28</td>
<td>28</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 6.7
Ausscheiden und Verbleib der als Zeitangestellte auf Planstellen Beschäftigten (SS '86) nach Fachgruppen (in Prozent)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ausgeschieden</td>
<td>37</td>
<td>33</td>
<td>38</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>Verblieben als:</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten/Räte auf Zeit</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Planstellen auf Dauer</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Planstellen auf Zeit</td>
<td>54</td>
<td>61</td>
<td>56</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Drittmittel</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt (n = )</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(308)</td>
<td>(396)</td>
<td>(256)</td>
<td>(148)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 6. Beschäftigungssituation von Mittelbauangehörigen auf Planstellen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forstwissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14</td>
<td>13</td>
<td>3</td>
<td>10</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>62</td>
<td>41</td>
<td>30</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>18</td>
<td>43</td>
<td>40</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>8</td>
<td>20</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>100 (716)</td>
<td>100 (406)</td>
<td>100 (37)</td>
<td>100 (11)</td>
<td>100 (1660)</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>29</td>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>29</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Zwischen dem SS '86 und '88 auf einer befristeten Planstelle als wiss. Angestellte eingestellte Dienstkräfte.

### Math./Naturwissenschaft | Ingenieurwissenschaft | Agrar-/Forstwissenschaft | Sonstige | Gesamt |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>43</td>
<td>33</td>
<td>47</td>
<td>67</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>62</td>
<td>53</td>
<td>33</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>100 (1321)</td>
<td>100 (932)</td>
<td>100 (78)</td>
<td>100 (21)</td>
<td>100 (3460)</td>
</tr>
</tbody>
</table>


6.2.1 Ausscheiden und Verbleib im Mittelbau der beschäftigenden Hochschule

Untersucht man den Verbleib der zum SS '86 auf Planstellen als Zeitangestellte geführten wissenschaftlichen Dienstkräfte im Hinblick auf eine weitere Mittelbautätigkeit an der selben Hochschule zum SS '88, so ergibt sich ein eindrucksvolles Bild: der größte Teil dieser Mittelbauangestellten, insgesamt 55 Prozent, ist auch zwei Jahre später noch auf einer Planstelle auf Zeit an der jeweiligen Hochschule beschäftigt. Wird demgegenüber die Tätigkeit auf dem Zeitvertrag beendet, scheidet die Mehrheit dieser wissenschaftlichen Angestellten aus dem Mittelbau der jeweils beschäftigenden Hochschule aus. Dies


6.2.2 Teilzeitarbeit

Spricht man von Teilzeitarbeitsverhältnissen auf Planstellen der Hochschulen, ist zunächst zu bemerken, daß diese fast ausnahmslos im Bereich der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Angestellten begründet werden. 96 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Planstelleninhaber sind dieser Gruppe zuzuordnen. Zum SS '88 sind an den von uns untersuchten Hochschulen 40 Prozent aller Zeitangestellten auf Planstellen in Teilzeitarbeit tätig, davon 23
Prozent mit einer Zweidrittel-Stelle, 16 Prozent mit einer halben Stelle und lediglich ein Prozent mit weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit.

Schaubild 6.1
Arbeitszeit der Zeitangestellten auf Planstellen SS '88 (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachrichtung</th>
<th>Vollezeit</th>
<th>Teilzeit 2/3</th>
<th>Teilzeit 1/2</th>
<th>Teilzeit &lt;1/2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sprach-, Kulturwiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sozial-, Erziehungwiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik, Naturwiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurwiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Agrar-, Forst-, Ernährungswiss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Um ein einheitliches Maß für die Relation zwischen Stellen und Beschäftigten zu gewinnen, wurden Teilzeitverträge mit Zweidrittel, der Hälfte und weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit auf Vollzeitstellen umgerechnet und eine Quote der Zahl der Beschäftigten, die sich je eine Vollzeitstelle teilen, gebildet. Danach liegt die Zahl der Beschäftigten je Vollzeitstelle in den Rechtswissenschaften (1,38) und der Mathematik und den Naturwissenschaften (1,30) besonders hoch und in den Ingenieurwissenschaften (1,05) deutlich niedriger als in den anderen Fachgruppen. Im Durchschnitt aller Fachgruppen werden im SS '88 1,2 Zeitangestellte auf einer vollen Stelle beschäftigt.


Ähnlich große Differenzen in der Gestaltung der Arbeitszeit befristet beschäftigter wissenschaftlicher Angestellter auf Planstellen, wie sie die Fachgruppen aufweisen, lassen sich auch für die an unserer Untersuchung beteiligten Hochschulen feststellen. Der Anteil der Teilzeitverträge in diesem Bereich schwankt insgesamt sehr stark zwischen den einzelnen Hochschulen - die Hochschule 2 mit 76 Prozent Teilzeitbeschäftigung und die Hochschule 5 mit nur acht Prozent markieren hier die Eckpunkte - und dies läßt sich nur zum Teil aus der unterschiedlichen fachlichen Ausrichtung und personellen Ausstattung erklären. Ein Vergleich der Ausgestaltung der Arbeitszeit zwischen den Hochschulen auf der Ebene einzelner Fachgruppen verdeutlicht dies.

In den Sprach- und Kulturwissenschaften sind zum SS '88 an den geisteswissenschaftlich orientierten Hochschulen 7 und 6 31 bzw. 51 Prozent der Zeitangestellten in Teilzeit tätig und an der Technischen Hochschule 4 42 Prozent. Dieser Wert schwankt also zwischen den Hochschulen, an denen in bedeutsamem Umfang Sprach- und Kulturwissenschaftler auf solchen Planstellen geführt werden, deutlich. Gleiches gilt für die Sozial- und Erziehungswissenschaften, in denen an der Hochschule 6 59 Prozent, an den Hochschulen 4 und 7 35 bzw. 37 Prozent Teilzeitverträge abgeschlossen werden. Im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften, in dem am häufigsten Teilzeitar-
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
<td>56</td>
<td>61</td>
<td>53</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit 2/3</td>
<td>34</td>
<td>30</td>
<td>39</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit 1/2</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit &lt; 1/2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(308)</td>
<td>(304)</td>
<td>(396)</td>
<td>(370)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| Beschäftigte je volle Stelle | 1,20 | 1,17 | 1,20 | 1,21 | 1,23 | 1,19 | 1,42 | 1,38 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwiss.</th>
<th>Ingenieurwiss.</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>46</td>
<td>87</td>
<td>87</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>24</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>30</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(1321)</td>
<td>(1383)</td>
<td>(932)</td>
<td>(982)</td>
<td>(78)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| 1,28 | 1,30 | 1,05 | 1,05 | 1,18 | 1,23 | 1,08 | 1,16 | 1,19 | 1,20 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Neugründungen</th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HS 1</td>
<td>33</td>
<td>48</td>
<td>37</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2)</td>
<td>(10)</td>
<td>(3)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HS 2</td>
<td>14</td>
<td>50</td>
<td>88</td>
<td>83</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1)</td>
<td>(4)</td>
<td>(15)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
<tr>
<td>HS 3</td>
<td>50</td>
<td>83</td>
<td>17</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(3)</td>
<td>(5)</td>
<td>(1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Technische Hochschulen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HS 4</td>
<td>42</td>
<td>35</td>
<td>61</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(17)</td>
<td>(33)</td>
<td>(38)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HS 5</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(0)</td>
<td>(0)</td>
<td>(0)</td>
<td>(2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Geisteswissenschaflich orientierte Hochschulen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HS 6</td>
<td>51</td>
<td>59</td>
<td>62</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(73)</td>
<td>(106)</td>
<td>(49)</td>
<td>(45)</td>
</tr>
<tr>
<td>HS 7</td>
<td>31</td>
<td>37</td>
<td>5</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(20)</td>
<td>(11)</td>
<td>(1)</td>
<td>(11)</td>
</tr>
<tr>
<td>HS 8</td>
<td>13</td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(3)</td>
<td>(5)</td>
<td>(11)</td>
<td>(4)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>39</td>
<td>47</td>
<td>42</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>(n)</td>
<td>(119)</td>
<td>(174)</td>
<td>(118)</td>
<td>(77)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6. Beschäftigungssituation von Mittelbauangehörigen auf Planstellen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwiss.</th>
<th>Ingenieurwiss.</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>41</td>
<td>4</td>
<td>46</td>
<td>13</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>(9)</td>
<td>(3)</td>
<td>(6)</td>
<td>(1)</td>
<td>(34)</td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>(25)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(60)</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>(28)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>(0)</td>
<td>(37)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>19</td>
<td>51</td>
<td>-</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>(162)</td>
<td>(111)</td>
<td>(33)</td>
<td></td>
<td>(394)</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>(27)</td>
<td>(11)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>(40)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>(272)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(545)</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>(127)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(170)</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
<td>44</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>(106)</td>
<td>(2)</td>
<td></td>
<td>(4)</td>
<td>(135)</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>13</td>
<td>50</td>
<td>28</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>(756)</td>
<td>(127)</td>
<td>(39)</td>
<td>(5)</td>
<td>(1415)</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Unterschiedlich wird auch die Einbindung der Weiterqualifikation in die Dienstzeit gehandhabt. In Bayern werden bis dato Wissenschaftler in der Nachwuchs Förderung als außertilfische Angestellte beschäftigt, die Weiter-

Faßt man die Hochschulen eines Bundeslandes, die in unserer Untersuchung vertreten sind, zusammen - dies trifft unter anderem einerseits auf die Berliner Hochschulen 4 und 6 und andererseits auf die hessischen Hochschulen 1 und 5 zu - , zeigt sich, daß die Politik der geteilten Stellen wiederum großen fachspezifischen Schwankungen unterliegt.

Andererseits können sich aber auch zwischen den Hochschulen eines Bundeslandes innerhalb einzelner Fachgruppen erhebliche Unterschiede ergeben. So sind etwa im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften an der Hochschule 4 39 Prozent und an der Hochschule 6 80 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig, in den Sozial- und Erziehungswissenschaften sind es an der Hochschule 4 35 Prozent und an der Hochschule 6 59 Prozent.

6.2.3 Absenkung der Eingangs Vergütung


¹ Die Westdeutsche Rektorenkonferenz äußerte sich zuletzt in ihrem Kommentar zur Verfassungsklage von GEW/ÖTV entsprechend, und mittlerweile wurde die TDL-Richtlinie durch einen Beschuß des Deutschen Bundestages, der zum 1.1. 1990 wirksam wurde, außer Kraft gesetzt.
Da die Absenkung der Eingangsvergütung in dem von uns untersuchten Zeitraum noch volle Gültigkeit besitzt, hat sich nicht zuletzt durch die große Personalfunktuation und den entsprechenden Zutritt neu eingestellter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Anteil abgesenkt vergüteter Zeitangestellter auf Planstellen deutlich erhöht. Insgesamt wurde zum SS '88 jeder zweite dieser Beschäftigtengruppe mit der abgesenkenen Eingangsstufe vergütet gegenüber 36 Prozent zum SS '86.

Schaubild 6.2
Absenkung der Eingangsvergütung bei Zeitangestellten auf Planstellen SS '88 (in %)

jene, die ein Beschäftigungsangebot von dritter Seite, etwa der Industrie, vorzuweisen haben, Aussicht auf die Inanspruchnahme dieser Ausnahmeregelung haben können. So dürfte sich der niedrige Anteil der abgesenkt vergüteten Ingenieurwissenschaftler aus dem verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Wissenschaftler zwischen Hochschulen und Industrie erklären.


6.2.4 Die Laufzeit von Erstverträgen


An den Hochschulen 2, 4 und 8, die den Eingangsvertrag mit seiner bis zu zweijährigen Befristung nach eigenem Bekunden anwenden, konnte neben der Erhebung der Beschäftigungsdaten Mittelbauangehöriger zum SS '86 und '88 eine weitere zeitlich vor das Inkrafttreten des Zeitvertragsgesetzes datierte Erhebung zum SS '85 durchgeführt werden. Auf dieser Basis wurden hier zunächst die Vertragslaufzeiten der im Untersuchungszeitraum erstmalig auf Planstellen als Zeitangestellte beschäftigten Mittelbauangehörigen, die jeweils im Laufe eines Jahres vor den drei Erhebungszeitpunkten eingestellt wurden,
### Tabelle 6.10
Laufzeit der ein Jahr vor und ein bzw. ein bis zwei Jahre nach Einführung des Zeitvertragsgesetzes (ZVG) neu abgeschlossenen Verträge mit Zeitangestellten auf Planstellen an den Hochschulen 2, 4 und 8 (in %, Mittelwert in Monaten)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Laufzeit des Erstvertrages</th>
<th>HS 2</th>
<th></th>
<th></th>
<th>HS 4</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
<td>im Jahr nach ZVG</td>
<td>1-2 Jahre nach ZVG</td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
<td>im Jahr nach ZVG</td>
<td>1-2 Jahre nach ZVG</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>------------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>bis 12 Monate</td>
<td>9</td>
<td>32</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>13 - 24 Monate</td>
<td>18</td>
<td>29</td>
<td>39</td>
<td>4</td>
<td>50</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>25 - 36 Monate</td>
<td>30</td>
<td>23</td>
<td>39</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>37 - 48 Monate</td>
<td>24</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>49 - 60 Monate</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>79</td>
<td>36</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>mehr als 60 Monate</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt (n =)</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(33)</td>
<td>(31)</td>
<td>(31)</td>
<td>(375)</td>
<td>(312)</td>
<td>(265)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittelwert</td>
<td>37</td>
<td>25</td>
<td>28</td>
<td>52</td>
<td>34</td>
<td>31</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6. Beschäftigungssituation von Mittelbauangehörigen auf Planstellen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>HS 8</th>
<th></th>
<th>Gesamt</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
<td>im Jahr nach ZVG</td>
<td>1-2 Jahre nach ZVG</td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
<td>im Jahr nach ZVG</td>
<td>1-2 Jahre nach ZVG</td>
<td>im Jahr vor ZVG</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
<td>3</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
<td>8</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>34</td>
<td>61</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>25</td>
<td>2</td>
<td>12</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>61</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(96)</td>
<td>(125)</td>
<td>(132)</td>
<td>(504)</td>
<td>(468)</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>29</td>
<td>27</td>
<td>48</td>
<td>32</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 6.11
Mittlere Laufzeit der ein Jahr vor und ein bzw. ein bis zwei Jahre nach Einführung des Zeitvertragsgesetzes (ZVG) mit Zeitangestellten auf Planstellen neu abgeschlossenen Verträge nach Fachgruppen (Mittelwert in Monaten, absolute Zahlen in Klammern)*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachgruppe</th>
<th>1 Jahr vor ZVG</th>
<th>1 Jahr nach ZVG</th>
<th>1-2 Jahre nach ZVG</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sprach- und Kulturwissenschaften</td>
<td>45</td>
<td>31</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(18)</td>
<td>(24)</td>
<td>(12)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozial- und Erz.-wissenschaften</td>
<td>45</td>
<td>32</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(37)</td>
<td>(40)</td>
<td>(26)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>46</td>
<td>35</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(45)</td>
<td>(37)</td>
<td>(50)</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswissenschaften</td>
<td>27</td>
<td>26</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2)</td>
<td>(7)</td>
<td>(9)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik/Naturwissenschaften</td>
<td>46</td>
<td>33</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(183)</td>
<td>(182)</td>
<td>(177)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurwissenschaften</td>
<td>50</td>
<td>32</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(169)</td>
<td>(157)</td>
<td>(134)</td>
</tr>
<tr>
<td>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften</td>
<td>55</td>
<td>36</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(21)</td>
<td>(16)</td>
<td>(16)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>33</td>
<td>23</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2)</td>
<td>(5)</td>
<td>(4)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>47</td>
<td>32</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(504)</td>
<td>(468)</td>
<td>(428)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* auf der Basis von drei der acht Hochschulen (HS 2, 4 und 8).


<table>
<thead>
<tr>
<th>30</th>
<th>27</th>
<th>25</th>
<th>23</th>
<th>31</th>
<th>31</th>
<th>28</th>
<th>19</th>
<th>38</th>
<th>38</th>
<th>49</th>
<th>26</th>
<th>(in Monaten)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>00</td>
<td>(739)</td>
<td>(121)</td>
<td>(110)</td>
<td>(201)</td>
<td>(210)</td>
<td>(265)</td>
<td>(31)</td>
<td>(41)</td>
<td>(140)</td>
<td>(23)</td>
<td>(93)</td>
<td>(24)</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>000</td>
<td>100</td>
<td>000</td>
<td>(= u)</td>
<td>00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>60 Monate</td>
<td>mehr als 60 Monate</td>
<td>37 - 48 Monate</td>
<td>25 - 36 Monate</td>
<td>13 - 24 Monate</td>
<td>bis 12 Monate</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

6. Beschäftigungsverhältnisse von Mischbauangehörigen auf Pianaltten

| 49 - 60 Monate | 69 | 88 | 3 | 4 |
| 37 - 48 Monate | 8 |
| 25 - 36 Monate | 63 |
| 13 - 24 Monate | 17 |
| bis 12 Monate | 8 |

Hochschulen mit Eingangsvorteil

Hochschulen ohne Eingangsvorteil

(Prozent, Mittelwert in Monaten)

Landesstatistiken der zwischen SS 87 und 88 neuen Abgeschlossen Verträge mit Zeittarifverträgen und Plastellen an

Tabelle 6.12


Es bleibt jedoch die Frage, ob sich durch diese Neuregelung des Fristvertragswesens nicht eine weitere Zerstückelung der Beschäftigungszeiten und damit eine Zunahme der Beschäftigungunsicherheit sowie ein weiterer Verlust der Attraktivität der Hochschule als Beschäftiger von Nachwuchswissenschaftlern ergibt. Mehr als jeder Dritte (39 Prozent) dieser auf Planstellen zwischen Juli '87 und Juni '88 neu eingestellten Fristvertragskräfte erhält einen Arbeitsvertrag, der nicht nur auf eine - wie sich gezeigt hat, hochschulspezi-
### Tabelle 6.13
Mittlere Laufzeit zwischen SS '87 und '88 neu abgeschlossener Verträge mit Zeitangestellten auf Planstellen in den Fachgruppen nach Hochschulen mit u. ohne Eingangsvertrag (Mittelwert in Monaten; absolute Zahlen im Klammern)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachgruppe</th>
<th>Hochschulen ohne Eingangsvertrag</th>
<th>Hochschulen mit Eingangsvertrag</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sprach- und Kulturwissenschaften</td>
<td>50</td>
<td>31</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(6)</td>
<td>(67)</td>
<td>(73)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozial- und Erz.-wissenschaften</td>
<td>47</td>
<td>33</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(5)</td>
<td>(72)</td>
<td>(77)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>33</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(7)</td>
<td>(81)</td>
<td>(88)</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswissenschaften</td>
<td>59</td>
<td>23</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(5)</td>
<td>(44)</td>
<td>(49)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik/Naturwissenschaften</td>
<td>46</td>
<td>29</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(51)</td>
<td>(321)</td>
<td>(372)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurwissenschaften</td>
<td>54</td>
<td>32</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(61)</td>
<td>(134)</td>
<td>(195)</td>
</tr>
<tr>
<td>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften</td>
<td>25</td>
<td>28</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(4)</td>
<td>(16)</td>
<td>(20)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>35</td>
<td>28</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1)</td>
<td>(4)</td>
<td>(5)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>49</td>
<td>30</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(140)</td>
<td>(739)</td>
<td>(879)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Fisch variiierend - weiter verkürzte Laufzeit von zunächst durchschnittlich 33 Monaten abgeschlossen ist, sondern zugleich auch als Teilzeitarbeitsverhältnis mit abgesenkter Eingangsvergütung begründet wird. In den Rechtswissenschaften (59 Prozent), in den Sozial- und Erziehungswissenschaften (53 %) und auch im Bereich der Mathematik und der Naturwissenschaften (52 %) betrifft dies jeden zweiten der neu auf einer Planstelle geführten Wissenschaftler in den Wirtschaftswissenschaften (32 %) und den Sprach- und Kulturwissenschaften (27 Prozent) nurmehr jeden dritten und in den Ingenieurwissenschaften (13 %) jeden achten Nachwuchswissenschaftler.
Außerhalb der Planstellen beschäftigte Mittelbauangehörige

7.1 Drittmittelempirpersonal

Nahezu jeder dritte Mittelbauangehörige wird zum SS '88 an den von uns untersuchten Hochschulen in einem drittmittelempirfinanzierten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Das Gewicht dieser Bedienstetengruppe ist allerdings fachspezifisch sehr verschieden. In den Wirtschaftswissenschaften werden 13 Prozent des Mittelbaupersonals über Drittmittel finanziert, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sind es 17 Prozent, und in den Sozial- und Erziehungswissenschaften (20 %) und Rechtswissenschaften (21 %) ist jeder fünfte Mittelbauangehörige in einem Drittmittelvertrag beschäftigt. Sehr viel höher liegt der Anteil der Drittmittelbeschäftigten in der Mathematik und den Naturwissenschaften (37 %), den Ingenieurwissenschaften (40 %) und den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (46 %).


Die Hochschulen halten für den Abschluß solcher Privatdienstverträge Musterarbeitsverträge bereit, die unter Berücksichtigung der den Landesarbeits-
vertragen entsprechenden Bestimmungen des BAT und des Zeitvertragsgesetzes gestaltet sind. Diese stellen allerdings nur entsprechende Empfehlungen dar; Spielraum für individuelle Vertragsgestaltungen ist durchaus gegeben. Auch verwaltungstechnisch werden an den von uns untersuchten Hochschulen die Privatdienstkräfte als Personal der Hochschule geführt.\footnote{Ohne dies hier im einzelnen quantifizieren zu können, läßt sich aufgrund der geführten Interviews sagen, daß die Zahl der von den üblichen Bestimmungen abweichenden Privatdienstverträge und auch die Abwicklung entsprechender Arbeitsverträge an den Hochschulverwaltungen vorbei bis dato Ausnahmen darstellen dürften.}


Schaubild 7.1
Vertragsart Drittmittelbediensteter SS '88 (in %)

\begin{center}
\begin{tabular}{|l|c|}
\hline
\textbf{Sprachwiss.} & \textbf{Kulturwiss.} \\
\textbf{Sozialwiss.} & \textbf{Erziehungswiss.} \\
\textbf{Wirtschaftswiss.} & \textbf{Rechtswiss.} \\
\textbf{Mathematik, Naturwiss.} & \textbf{Ingenieurwiss.} \\
\textbf{Agrar-Forstwiss.} & \textbf{Ernährungswiss.} \\
\textbf{Gesamt} & \\
\hline
\end{tabular}
\end{center}

\begin{itemize}
\item [\square] Landesverträge
\item [\rectangle] Privatdienstverträge
\end{itemize}
In der obenstehenden Grafik ist der Anteil der Landes- bzw. Privatdienstkräfte im Drittmittelebereich an den acht Hochschulen für das SS ’88 nach Fachgruppen zusammengefaßt dargestellt. Danach ist zum SS ’88 jeder dritte über Drittmittel finanzierte Mittelbauangehörige in einem Privatdienstvertrag beschäftigt. Während vor allem in den Ingenieurwissenschaften (38 %), den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (36 %), dem Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften (31 %) und den Sprach- und Kulturwissenschaften (32 %) Privatdienstkräfte beschäftigt werden, liegt deren Anteil am Drittmitteleinlagen in den Sozial- und Erziehungswissenschaften (19 %) und den Rechtswissenschaften (8 %) deutlich niedriger.


Um mehr als das Doppelte hat aber im selben Zeitraum die Zahl der in Landesverträgen beschäftigten Drittmitteleinlagen im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften (+26 %) und um das Dreifache in den Ingenieurwissenschaften (+57 %) zugenommen; auch in den Rechtswissenschaften liegt der Zuwachs (+42 %) bei den Landesbediensteten über dem der Privatdienstkräfte, während in den Wirtschaftswissenschaften und den Sozial- und Erziehungswissenschaften dem absoluten Rückgang der Beschäftigung von Privatdienstkräften ein Anstieg der Landesbediensteten gegenüber steht (+50 bzw. +15 %). Berücksichtigt man die jüngst vorgelegten Zahlen des Wissenschaftsrates zur Forschungsförderung an bundesdeutschen Hochschulen, mag sich in dem Rückgang des Anteils der Privatdienstkräfte die geänderte Verteilungspolitik des Bundes in der Forschungsförderung und der relative Rückgang der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft verausgabten Drittmittel ausdrücken (Wissenschaftsrat 1988, S. 70ff.).

Zum SS ’86 beschäftigte Drittmitteleinlagen waren zu Beginn ihres drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnisses im Mittel 31 Jahre alt, wobei sich auch in diesem Bereich - vergleichbar der Altersstruktur bei den auf Planstellen geführten Zeitangestellten und Assistenten - erhebliche Unter-
mitteleinnehmer im Bereich der Mathematik und der Naturwissenschaften sind auf 32 Monate beschäftigt. Die längsten Verträge haben Rechtswissenschaftler mit 41 Monaten und quantitativ bedeutsamer die Ingenieurwissenschaftler mit 40 Monaten. Privatdienstkräfte sind im Durchschnitt ein weiteres Jahr älter als die Drittmittelbeschäftigten in Landesverträgen und um drei Monate kürzer beschäftigt. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dritt-

In Tabelle 7.2 ist die Altersstruktur der zwischen dem SS '86 und '88 auf ei-
er Drittmittelstelle neu oder erneut eingestellten Mittelbauangehörigen zu-
 sammengefaßt dargestellt. Danach ist im Vergleich zur Altersstruktur der zum 
SS '86 Beschäftigten das mittlere Alter des Drittmittelpersonals zu Beginn der 
Beschäftigung insgesamt etwas gefallen. Während Wirtschaftswissenschaftler 
sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler noch etwas älter sind als 
ihre Vorgänger, liegt das mittlere Alter bei den Ingenieurwissenschaftlern 
nurmehr bei 29 Jahren. Für die anderen Fachgruppen ergeben sich kaum Ver-
änderungen.
### Tabelle 7.1
Landesbedienstete und Privatdienstkräfte in Drittmittelverträgen zum SS '86 und '88 nach Fachgruppen (in Prozent)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesbedienstete</td>
<td>77</td>
<td>68</td>
<td>77</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>Privatdienstkräfte</td>
<td>23</td>
<td>32</td>
<td>23</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n =)</td>
<td>(154)</td>
<td>(168)</td>
<td>(207)</td>
<td>(228)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 7.2
Altersstruktur der Drittmittelbediensteten bei Dienstbeginn '86/'88* nach Fachgruppen (in Prozent, Mittelwert in Jahren)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>bis 25 Jahre</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>14</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>26-30 Jahre</td>
<td>35</td>
<td>34</td>
<td>52</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>31-35 Jahre</td>
<td>29</td>
<td>35</td>
<td>14</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>36-40 Jahre</td>
<td>15</td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>41-45 Jahre</td>
<td>13</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>älter als 45 Jahre</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n =)</td>
<td>(101)</td>
<td>(159)</td>
<td>(44)</td>
<td>(38)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittelwert</td>
<td>35</td>
<td>34</td>
<td>30</td>
<td>29</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Zwischen dem SS '86 und '88 auf einer Drittmittelstelle eingestellte Dienstkräfte.
7. Außerhalb der Planstellen beschäftigte Müllerbauangehörige

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forstwissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>69</td>
<td>54</td>
<td>62</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>31</td>
<td>46</td>
<td>38</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(1017)</td>
<td>(1237)</td>
<td>(613)</td>
<td>(857)</td>
<td>(69)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forst/-Ernährungswissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>63</td>
<td>47</td>
<td>31</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>18</td>
<td>26</td>
<td>19</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>19</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>12</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>19</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(828)</td>
<td>(533)</td>
<td>(55)</td>
<td>(19)</td>
<td>(1777)</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>29</td>
<td>32</td>
<td>36</td>
<td>30</td>
</tr>
</tbody>
</table>
7.1.1 Ausscheiden und Verbleib im Mittelbau der beschäftigenden Hochschule

Eine der Wirkungen der, verglichen mit den auf Planstellen geführten Zeitan- gestellten, kürzeren Vertragslaufzeit der über Drittmittel finanzierten Be- schäftigungsverhältnisse liegt in der starken Personalfuktuation in diesem Be- reich des wissenschaftlich tätigen Hochschulpersonals.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Jahr (1914)</th>
<th>(12)</th>
<th>(69)</th>
<th>(613)</th>
<th>(1017)</th>
<th>(36)</th>
<th>(44)</th>
<th>(207)</th>
<th>(154)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1910</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>1920</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1930</td>
<td>43</td>
<td>42</td>
<td>43</td>
<td>33</td>
<td>50</td>
<td>41</td>
<td>36</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>1940</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>14</td>
<td>16</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>1950</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1960</td>
<td>47</td>
<td>53</td>
<td>53</td>
<td>55</td>
<td>38</td>
<td>40</td>
<td>47</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>1970</td>
<td>49</td>
<td>59</td>
<td>52</td>
<td>59</td>
<td>47</td>
<td>50</td>
<td>47</td>
<td>52</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ausgeschieden</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige Wiss.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieur</td>
</tr>
<tr>
<td>Architekt</td>
</tr>
<tr>
<td>Forst</td>
</tr>
<tr>
<td>Recht</td>
</tr>
<tr>
<td>Math.</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil.-Hist.</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatur</td>
</tr>
<tr>
<td>u. Kultur</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach</td>
</tr>
<tr>
<td>u. Ethnik</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss.</td>
</tr>
<tr>
<td>Schrift</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozial</td>
</tr>
<tr>
<td>u. Medizin</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(Quelle: Wissenschaftliche Datenbank der Gesellschaft der Wissenschaften)

7. Außerhalb der Planstell der Beschäftigten im Bereich Drittmittelbediensteter nach Fachgruppen (in \( n = \))
im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften prozentual sogar mehr Privat- als Landesbedienstete auf eine Planstelle gewechselt.

7.1.2 Teilzeitarbeit

In noch größerem Umfang als dies für die auf Planstellen geführten Zeitangestellten zutrifft, werden Drittmittelbedienstete in Teilzeitarbeit beschäftigt. Zum SS '88 ging jeder zweite (47 %) der über Drittmittel finanzierten Mittelbauangehörigen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitete halbtags (40 %) und eine kleine Gruppe zwei Drittel (4 %) bzw. weniger als die Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit (3 %).

Schaubild 7.2
Arbeitszeit der Drittmittelbeschäftigten SS '88 (in %)

Die fachspezifisch offenbar sehr unterschiedliche Neigung, Mittelbauangehörige in Teilzeitarbeit zu beschäftigen, setzt sich auch im Bereich der drittmittelfinanzierten Beschäftigung fort. Wie bei den auf Planstellen befristet tätigen wissenschaftlichen Angestellten werden in den Ingenieurwissenschaften auch hier die wenigsten Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet (15 %) und sind in den Sprach- und Kulturwissenschaften (40 %) und den Wirtschaftswissen-

Tabelle 7.4
Arbeitszeit Drittmittelbediensteter SS '86 und '88 nach Fachgruppen (in Prozent) sowie Quote Beschäftigte je volle Stelle

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
</tr>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
<td>58</td>
<td>60</td>
<td>48</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit 2/3</td>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>18</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit 1/2</td>
<td>26</td>
<td>36</td>
<td>33</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit &lt; 1/2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(154)</td>
<td>(168)</td>
<td>(207)</td>
<td>(228)</td>
</tr>
<tr>
<td>Beschäftigte je volle Stelle</td>
<td>1,23</td>
<td>1,24</td>
<td>1,30</td>
<td>1,34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 7.5
Quote Beschäftigte je volle Stelle für Landesbedienstete und Privatdienstkräfte SS '88 nach Fachgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Landesbedienstete</td>
<td>1,20</td>
<td>1,41</td>
<td>1,19</td>
<td>2,24</td>
</tr>
<tr>
<td>Privatdienstkräfte</td>
<td>1,36</td>
<td>1,39</td>
<td>1,28</td>
<td>1,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 7. Außenhalb der Planstellen beschäftigte Mittelbauangehörige

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwiss.</th>
<th>Ingenieurwiss.</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>33</td>
<td>84</td>
<td>85</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>62</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(1017)</td>
<td>(1237)</td>
<td>(613)</td>
<td>(857)</td>
<td>(69)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwiss.</th>
<th>Ingenieurwiss.</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1,47</td>
<td>1,50</td>
<td>1,08</td>
<td>1,08</td>
<td>1,53</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwiss.</th>
<th>Ingenieurwiss.</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1,46</td>
<td>1,08</td>
<td>1,28</td>
<td>1,19</td>
<td>1,29</td>
</tr>
<tr>
<td>1,61</td>
<td>1,08</td>
<td>1,62</td>
<td>1,30</td>
<td>1,33</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle 7.6
Zum SS '88 teilzeitbeschäftigte Drittmittelbedienstete in den Fachgruppen nach Hochschulen (in Prozent; absolute Zahlen in Klammern)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachgruppe</th>
<th>Neuründungen</th>
<th>Technische</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>HS 1</td>
<td>HS 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach- und Kulturwissenschaften</td>
<td>33</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1)</td>
<td>(7)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozial- und Erziehungswissenschaften</td>
<td>41</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(14)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>100</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2)</td>
<td>(1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswissenschaften</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik/Naturwissenschaften</td>
<td>50</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(13)</td>
<td>(72)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurwissenschaften</td>
<td>17</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(9)</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften</td>
<td>55</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(6)</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>33</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(7)</td>
<td>(0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>35</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(52)</td>
<td>(95)</td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Hochschulen</th>
<th>Geisteswiss. orientierte Hochschulen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HS 5</td>
<td>HS 6</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)</td>
<td>(51)</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>(3)</td>
<td>(53)</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)</td>
<td>(6)</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>(0)</td>
<td>(37)</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>(174)</td>
<td>(177)</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(22)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>(201)</td>
<td>(302)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

7.1.3 Absenkung der Eingangsvergütung


Zum SS '88 werden in den Rechtswissenschaften und - quantitativ bedeutsamer - in der Mathematik und den Naturwissenschaften mit 88 bzw. 66 Prozent am häufigsten abgesenkt vergütete Dienstkräfte beschäftigt. In den Ingenieurwissenschaften, in denen auch die geringste Quote Teilzeitbeschäftiger vorzufinden ist, werden vergleichsweise wenig Drittmittelbeschäftigte abgesenkt vergütet (50 %).
Abstands- der Eingangsvorgänge bezüglich drittmittelnaherter Landesbedeckung und Praxistechniken zum

Tabelle 7.7

SS. 88 und 89 nach Fachgruppen (in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)
Schaubild 7.3
Absenkung der Eingangsvergütung bei Drittmittelbeschäftigten SS '88 (in %)


7.1.4 Laufzeit von Erstverträgen

Drittmittelbedienstete sind beim Ausscheiden aus ihrem drittmittelfinanzierten Vertrag durchschnittlich 33 Monate tätig gewesen. Diese Beschäftigungszeit kann sich aus einer Summe im Prinzip beliebig vieler Aneinanderreihungen von Verträgen und Vertragsverlängerungen ergeben, die aus der Auftei-
lung von Projektlaufzeiten in verschiedene Phasen der Vorlauf-, Haupt- und Zwischenfinanzierung und der Beschäftigungsbefristung gemäß der jeweiligen zeitlichen Begrenzung der Finanzierungszusage resultieren.


Tabelle 7.8
Durchschnittliche Laufzeit der zwischen dem SS ’85 u. ’86 bzw. dem SS ’87 und ’88 neu abgeschlossenen Drittmittelverträge nach Fachgruppen (in Monaten/Mittelwert)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>’85/’86/’87/’88</td>
<td>’85/’86/’87/’88</td>
<td>’85/’86/’87/’88</td>
<td>’85/’86/’87/’88</td>
</tr>
<tr>
<td>Landesbedienstete</td>
<td>26</td>
<td>23</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>19</td>
<td>21</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Privatdienstkräfte</td>
<td>30</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>23</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>27</td>
<td>22</td>
<td>27</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(64)</td>
<td>(85)</td>
<td>(16)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 7.9
Laufzeit der zwischen dem SS ’87 und ’88 neu abgeschlossenen Drittmittelverträge nach Fachgruppen (in Prozent)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>weniger als 6 Monate</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>6-12 Monate</td>
<td>32</td>
<td>19</td>
<td>14</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>13-18 Monate</td>
<td>10</td>
<td>16</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>19-24 Monate</td>
<td>42</td>
<td>36</td>
<td>61</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>24-30 Monate</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>30-36 Monate</td>
<td>9</td>
<td>15</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>mehr als 36 Monate</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(71)</td>
<td>(113)</td>
<td>(28)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
7. Außerhalb der Planstellen beschäftigte Mittelbauangehörige

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft '85/'86/'87/'88</th>
<th>Ingenieurwissenschaft '85/'86/'87/'88</th>
<th>Agrar-/Forstwissenschaft '85/'86/'87/'88</th>
<th>Sonstige '85/'86/'87/'88</th>
<th>Gesamt '85/'86/'87/'88</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>26 18</td>
<td>30 21</td>
<td>23 19</td>
<td>25 20</td>
<td>27 19</td>
</tr>
<tr>
<td>24 18</td>
<td>26 19</td>
<td>17 17</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>25 18</td>
<td>28 20</td>
<td>21 18</td>
<td>26 20</td>
<td>26 19</td>
</tr>
<tr>
<td>(432)</td>
<td>(522)</td>
<td>(230) (342)</td>
<td>(38) (38)</td>
<td>(7) (10)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(887) (1139)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>13</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>25</td>
<td>29</td>
<td>-</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>11</td>
<td>40</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>28</td>
<td>24</td>
<td>20</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>30</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(522)</td>
<td>(342)</td>
<td>(38)</td>
<td>(10)</td>
<td>(1139)</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Die zwischen dem SS '87 und dem SS '88 neu abgeschlossenen Drittmittelverträge sind zu 34 Prozent auf eine Laufzeit von zunächst nicht mehr als einem Jahr abgeschlossen. Sieben Prozent dieser Erstverträge mit Drittmittelangestellten werden auf weniger als ein halbes Jahr abgeschlossen. 16 Prozent der Drittmittelangestellten sind auf Verträgen von zunächst mehr als ein und bis zu eineinhalb Jahren sowie 28 Prozent auf mehr als eineinhalb und bis zu zwei Jahren befristet. Auf mehr als zwei und bis zu drei Jahren sind zusammen 18 Prozent der Verträge befristet worden, und nur vier Prozent haben eine Laufzeit von mehr als drei Jahren.

Hat sich also für die zwischen dem SS '87 und '88 abgeschlossenen Drittmittelverträge die mittlere Laufzeit dieser Erstverträge um mehr als ein halbes Jahr verkürzt, kumulieren für diese neu eingestellten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen die Beschäftigungsnachteile in einem Umfang, daß sich die Frage nach der Attraktivität und dem Anreiz für die Arbeit in der Forschung der Hochschulen aufdrängt. Sie werden nicht nur mit einer weiteren Verkürzung und möglichen Flexibilisierung ihrer ohnehin fast ausnahmslos befristeten Verträge konfrontiert, sondern werden in größerer Zahl auch in Teilzeitbeschäftigungsnachteilen (53 %) bzw. mit abgesenkter Einkommensvergütung (66 %) angestellt. Durch das bereits erwähnte Zusammenspiel von Teilzeitarbeit und Absenkung sind immerhin 43 Prozent der neu oder erneut eingestellten Drittmittelbediensteten in Teilzeit mit abgesenkter Vergütung tätig. In den Naturwissenschaften und der Mathematik sind fast zwei Drittel (63 %) der Drittmittelbediensteten von dieser Kulation von Beschäftigungsnachteilen betroffen, in den Sozial- und Erziehungswissenschaften jeder zweite (47 %) und in den Sprach- und Kulturwissenschaften jeder dritte (35 %). Die geringste Quote der in Teilzeit und mit abgesenkter Vergütung zwischen dem SS '87 und '88 abgeschlossenen Verträge findet sich mit 15 Prozent in den Ingenieurwissenschaften.

7.2 Mittelbauangehörige in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen


Wie die Übersicht zur Altersstruktur ABM-Beschäftigter in Tabelle 7.10 zeigt, handelt es sich dabei durchaus nicht um arbeitslose Akademiker, die relativ kurz nach ihrem Abschluß in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ein- und wieder aussteigen.

Tabelle 7.10
Altersstruktur zum SS '88 beschäftigter ABM-Kräfte nach Fachgruppen
(in Prozent; Mittelwert in Jahren)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bis 30 Jahre</td>
<td>8</td>
<td>15</td>
<td>12</td>
<td>35</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>31-35 Jahre</td>
<td>48</td>
<td>36</td>
<td>29</td>
<td>55</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>36-40 Jahre</td>
<td>23</td>
<td>29</td>
<td>24</td>
<td>5</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>41-45 Jahre</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>5</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>älter als 45 Jahre</td>
<td>9</td>
<td>10</td>
<td>20</td>
<td>-</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt (n =)</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Mittelwert</td>
<td>37</td>
<td>36</td>
<td>38</td>
<td>32</td>
<td>36</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Schaubild 7.4
Arbeitszeit von ABM-Kräften SS 88 (in %)


Zum SS '86 wurde jeder siebte (14 %) im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme Beschäftigte in Teilzeit tätig, zum SS '88 betrifft dies jeden vierten (26 %). Teilzeitarbeit hat sich offenbar vor allem in den Sprach- und Kulturwissenschaften (34 %) sowie den Sozial- und Erziehungswissenschaften (29 %)

Schaubild 7.5
Absenkung der Eingangsvergütung bei ABM-Kräften SS '88 (in %)

eingebürgert. So ist ein Teil des Personalzuwachses im ABM-Bereich dieser Fachgruppen nicht auf eine Erhöhung der verfügbaren ABM-Stellen, sondern auf vermehrte Stellenteilungen zurückzuführen. Während sich die Zahl der auf Vollzeit hochgerechneten ABM-Stellen zwischen dem SS '86 und '88 um 46 Prozent erhöht hat, nahm die Zahl der auf diesen Stellen Beschäftigten im selben Zeitraum um 59 Prozent zu.

Tabelle 7.11
Arbeitszeit und Vergütung zum SS '86 und '88 beschäftigter ABM-Kräfte nach Fachgruppen (in Prozent)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
<td>91</td>
<td>66</td>
<td>93</td>
<td>71</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit</td>
<td>9</td>
<td>34</td>
<td>7</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(n =)</td>
<td>(22)</td>
<td>(29)</td>
<td>(42)</td>
<td>(73)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Vergütung

| nicht abgesenkt | 14 | 3 | 12 | 7 | - | - | - | - | 10 | 4 |
| abgesenkt       | 86 | 97 | 88 | 93 | 100 | 100 | 100 | 100 | 90 | 96 |
| Gesamt          | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (n =)           | (22) | (29) | (42) | (73) | (11) | (15) | (9) | (19) | (84) | (136) |

* Unter Sonstige wurde hier die kleine Zahl ABM-Beschäftigter in den Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zusammengefasst.

Die Absenkung der Eingangsvergütung stellt im Bereich der ABM-Beschäftigung im übrigen den Regelfall dar. Zum SS '86 wurden 80 Prozent der ABM-Kräfte nach der abgesenkten Eingangsvergütung und (hier nicht ge-
trennt ausgewiesen) 11 Prozent untertariflich nach BAT III/IV bezahlt. Zum SS ’88 werden 81 Prozent abgesenkt sowie 15 Prozent untertariflich vergütet, so daß lediglich vier Prozent nach BAT II eingestuft sind.

7.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte (nebenberufliches Personal)


Aus formellen wie auch pragmatischen Gründen wurden in unsere Erhebung diejenigen Hilfskräfte einbezogen, die von den an unserer Untersuchung beteiligten Hochschulen als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluß geführt werden. Studentische Hilfskräfte und Tutoren oder wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluß wurden demgegenüber nicht berücksichtigt. An den sechs der acht beteiligten Hochschulen, die wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluß führen³, sind zum SS ’88 807 Wissenschaftler und Wissenschaftle-

³ Das Berliner Hochschulgesetz sieht eine Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften nicht vor, entsprechend sind die in unsere Untersuchung einbezogenen Berliner Hochschulen hier nicht berücksichtigt.
rinnen dieser Beschäftigtengruppe zuzurechnen. Allein 47 Prozent der wissenschaftlichen Hilfskräfte werden an der geisteswissenschaftlich orientierten Hochschule 7 beschäftigt, 25 Prozent an der Hochschule 8, jeweils neun Prozent an der neugegründeten Hochschule 1 und der Technischen Hochschule 5 sowie jeweils fünf Prozent an den neugegründeten Hochschulen 2 und 3. Ein realistisches Maß für den Umfang, in dem die Hochschulen Hilfskräfte mit Abschluß einsetzen, gewinnt man durch den Vergleich mit den auf Planstellen oder über Drittmittel beschäftigten Zeitangestellten. So kommt an der Technischen Hochschule 5 eine wissenschaftliche Hilfskraft auf 14,3 Zeitangestellte; an der neugegründeten Hochschule 2 beläuft sich diese Relation auf 1:5,5 und den Hochschulen 1 und 3 auf 1:4 bzw. 1:3,4; an der Hochschule 8 auf 1:3,7, und an der geisteswissenschaftlich orientierten Hochschule 7 liegt das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen Hilfskräften und Zeitangestellten bei 1:1,7. Variiert der Umfang, in dem die Hochschulen Haushalts- oder Drittmittel zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften einsetzen, erheblich, läßt sich auch eine differierende Beschäftigungspraxis der Hochschulen im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer und die Zahl der abgeschlossenen Verträge ausmachen.

Das Spektrum reicht hier von der Hochschule 5, an der die zum SS ’88 tägigen Hilfskräfte rückblickend im Mittel 2 Verträge im Laufe einer insgesamt 22monatigen Beschäftigungsduer abgeschlossen haben; über die Hochschule 7, an der Hilfskräfte für eine mittlere Beschäftigungsdauer von 26 Monaten 6 Verträge benötigten; bis zur Hochschule 1, an der neun Verträge eine Beschäftigungszeit von 24 Monaten ergeben. An der Hochschule 3 wurden die wissenschaftlichen Hilfskräfte im Mittel auf die Dauer von insgesamt 10 Monaten beschäftigt.


Wissenschaftliche Hilfskräfte werden in den letzten Jahren in einigen Fächern verstärkt zur Überbrückung der Überlastsituation in der Lehre aus Überlastmitteln der Länder beschäftigt. So verwundert es nicht, daß die Finanzierung solcher Hilfskraftverträge zum überwiegenden Teil aus Mitteln der
Hochschule (71 %) und in geringerem Umfang aus Drittmitteln (29 %) erfolgt. In den Ingenieurwissenschaften sowie quantitativ bedeutsamer in der Mathematik und den Naturwissenschaften wird allerdings nahezu jede zweite wissenschaftliche Hilfskraft über Drittmittel finanziert (49 % bzw. 45 %), während der Drittmittelanteil in den anderen Fachgruppen deutlich niedriger liegt und lediglich in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Sozial- und Erziehungswissenschaften noch in bemerkenswertem Umfang drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Hilfskräften abgeschlossen werden (20 bzw. 13 %). Im Vergleich der SS '86 und '88 ist der Drittmittelanteil insgesamt zurückgegangen (-7 %). Allerdings deuten die Schwankungen in der Verteilung nach der Finanzierungsform der Beschäftigung zwischen den Vergleichszeitpunkten - etwa in den Wirtschaftswissenschaften und den Rechtswissenschaften - auf eine im Hilfskraftbereich durchaus mögliche Vermischung und einen häufigen Wechsel der Finanzierung aus Stellenmitteln, sonstigen Haushaltsmitteln und Drittmitteln hin.


Im Hinblick auf das Stundenvolumen der Beschäftigung bilden die Rechtswissenschaften - in denen wissenschaftliche Hilfskräfte oftmals als Korrekturassistenten tätig sind - mit einer mittleren monatlichen Arbeitszeit von 38 Stunden einerseits und die Mathematik und Naturwissenschaften mit 61 Monatsstunden andererseits die beiden Eckpunkte. Wirtschaftswissenschaftler werden im Mittel auf 54 Stunden, Sozial- und Erziehungswissenschaftler auf 50 sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler auf 43 Monatsstunden beschäftigt. Wie ein Blick auf Tabelle 7.13 verdeutlicht, weist das verschiedene Stundenvolumen der Beschäftigung nicht ohne weiteres auf eine fachlich verschiedenartige Einbindung der Hilfskräfte in bezug auf ihre Gesamtbeschäftigungszeit hin. So sind die zum SS '88 als wissenschaftliche Hilfskräfte tätigen Rechtswissenschaftler im Rückblick insgesamt 22,8 Monate und damit etwa ebensolange beschäftigt wie Mathematiker und Naturwissenschaftler (21,6 Monate). Rechtswissenschaftler haben in diesem Zeitraum 4,5 und Mathematiker bzw.
Tabelle 7.12
Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften SS ’86 und ’88 nach Fachgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>’86</td>
<td>’88</td>
<td>’86</td>
<td>’88</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>127</td>
<td>148</td>
<td>68</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>Veränderung in %</td>
<td>+17</td>
<td></td>
<td>-6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>monatliche Arbeitszeit (Mittelwert in Stunden)</td>
<td>47</td>
<td>43</td>
<td>40</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Finanzierung aus (sonst.) Haushaltsmitte, Anteil in %</td>
<td>78</td>
<td>80</td>
<td>84</td>
<td>87</td>
</tr>
<tr>
<td>Finanzierung aus Drittmitteln, Anteil in %</td>
<td>22</td>
<td>20</td>
<td>16</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Alter (Mittelwert in Jahren)</td>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>32</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>Relation wiss. Hilfskräfte - Zeitangestellte (Plan- u. Drittmittelstellen)</td>
<td>1:1,6</td>
<td>1:1,5</td>
<td>1:2,5</td>
<td>1:3,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 7.13
Beschäftigungsdauer, Zahl der Verträge und Laufzeit eines Vertrages der zum SS ’88 beschäftigten Hilfskräfte nach Fachgruppen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Beschäftigungsdauer (Mittelwert in Monaten)</td>
<td>23,9</td>
<td>18,4</td>
<td>18,4</td>
<td>22,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Verträge</td>
<td>5,7</td>
<td>5,0</td>
<td>3,3</td>
<td>4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Laufzeit eines Vertrags (Mittelwert in Monaten)</td>
<td>4,2</td>
<td>3,7</td>
<td>5,6</td>
<td>5,1</td>
</tr>
<tr>
<td>(n = )</td>
<td>(148)</td>
<td>(64)</td>
<td>(45)</td>
<td>(146)</td>
</tr>
<tr>
<td>Math./Naturwissenschaft</td>
<td>Ingenieurwissenschaft</td>
<td>Agrar-/Forstwissenschaft</td>
<td>Sonstige</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>-----------------------</td>
<td>--------------------------</td>
<td>----------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>344</td>
<td>342</td>
<td>16</td>
<td>35</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>-1</td>
<td>-119</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-35</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>61</td>
<td>37</td>
<td>46</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>55</td>
<td>69</td>
<td>51</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>45</td>
<td>31</td>
<td>49</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>31</td>
<td>29</td>
<td>31</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1:3,6 1:4,3 1:45,4 1:24,8 1:3,6 1:4,8 1:1,2 1:2,0 1:3,4 1:3,8

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forstwissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21,6</td>
<td>10,0</td>
<td>14,9</td>
<td>30,8</td>
<td>21,1</td>
</tr>
<tr>
<td>4,7</td>
<td>2,7</td>
<td>5,0</td>
<td>10,2</td>
<td>4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>4,6</td>
<td>3,7</td>
<td>3,0</td>
<td>3,0</td>
<td>4,4</td>
</tr>
<tr>
<td>(342)</td>
<td>(35)</td>
<td>(5)</td>
<td>(22)</td>
<td>(807)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Naturwissenschaftler 4,7 Verträge abgeschlossen. Noch insgesamt etwas länger als Hilfskräfte tätig sind Sprach- und Kulturwissenschaftler (23,9 Monate). Sie benötigen für diesen Zeiträumen aber auch eine größere Zahl von Verträgen (5,7), während Wirtschaftswissenschaftler insgesamt kürzer als Hilfskräfte geführt werden (18,4 Monate) und weniger Verträge in dieser Zeit abschließen (3,3). Die kürzeste mittlere Laufzeit eines Hilfskraftvertrages weisen die Sozial- und Erziehungswissenschaftler (5 Verträge in 18,4 Monaten) sowie die Ingenieurwissenschaftler (2,7 Verträge in 10 Monaten) mit 3,7 Monaten auf.


Der Wechsel auf eine hauptberufliche Tätigkeit an ihrer Hochschule vollzieht sich im übrigen in einem vergleichsweise jüngeren Lebensalter (dies gilt insbesondere für Naturwissenschaftler sowie Sozial- und Erziehungswissenschaftler), da diese wissenschaftlichen Hilfskräfte zum Zeitpunkt des Übergangs im Mittel 29 Jahre alt sind.
Die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau


1 Hochschulrahmengesetz in der Fassung vom 14.11.85 Paragraph 2, Abs. 2: "Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin".
Wie in der obenstehenden Grafik zusammengefaßt dargestellt, ist zum SS '88 lediglich jeder fünfte Mittelbauangehörige eine Frau (19 %). Ihr Anteil hat sich gegenüber dem SS '86 nur geringfügig erhöht (leichter Anstieg des Frauenanteils bei den Assistenten und akademischen Räten auf Zeit, den wissenschaftlichen Angestellten mit einer Planstelle auf Dauer und den Lehrkräften für besondere Aufgaben bzw. Lektoren). Besonders häufig werden Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (42 %), als wissenschaftliche Hilfskräfte (34 %) sowie als Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. Lektoren tätig (28 %). Schon deutlich geringer liegt der Frauenanteil bei den auf Planstellen oder über Drittmittel tätigen wissenschaftlichen Angestellten auf Zeit mit jeweils 18 Prozent sowie den Assistenten und akademischen Räten auf Zeit mit 16 Prozent. Noch jede fünfte auf einer Dauerstelle geführte wissenschaftliche Angestellte (19%) ist eine Wissenschaftlerin, während der Frauenanteil bei den C2-Mittelbaustellen der Oberassistenten/-ingenieure und akademischen Oberräte auf Zeit bei 11 und den auf Dauer ver-


Tabelle 8.1  
Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau SS '86 und '88 nach Fachgruppen (in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sprach- und Kulturwiss.</th>
<th>Sozial- u. Erziehungswiss.</th>
<th>Wirtschaftswissenschaft</th>
<th>Rechtswissenschaft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
</tr>
<tr>
<td>Akademische</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>16</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Rätin/Oberrätin</td>
<td>(16)</td>
<td>(16)</td>
<td>(15)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistentin/</td>
<td>17</td>
<td>20</td>
<td>0</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberrätin auf Zeit</td>
<td>(1)</td>
<td>(1)</td>
<td>(0)</td>
<td>(1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistentin/</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
<td>17</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Rätin auf Zeit</td>
<td>(32)</td>
<td>(32)</td>
<td>(14)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte/</td>
<td>33</td>
<td>36</td>
<td>28</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Planstelle auf Dauer</td>
<td>(21)</td>
<td>(25)</td>
<td>(33)</td>
<td>(33)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte/</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>37</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Planstelle auf Zeit</td>
<td>(92)</td>
<td>(97)</td>
<td>(146)</td>
<td>(146)</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für besondere</td>
<td>31</td>
<td>34</td>
<td>22</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Aufgaben/Lektorin</td>
<td>(36)</td>
<td>(41)</td>
<td>(9)</td>
<td>(12)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte</td>
<td>35</td>
<td>35</td>
<td>37</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>(54)</td>
<td>(59)</td>
<td>(76)</td>
<td>(91)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte</td>
<td>48</td>
<td>35</td>
<td>39</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>ABM-Maßnahme</td>
<td>(31)</td>
<td>(34)</td>
<td>(30)</td>
<td>(84)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>29</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(283)</td>
<td>(306)</td>
<td>(323)</td>
<td>(397)</td>
</tr>
<tr>
<td>Math./Naturrechtswissenschaft</td>
<td>Ingenieurwissenschaft</td>
<td>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaft</td>
<td>Sonstige</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------</td>
<td>----------------------</td>
<td>--------------------------------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
<td>'88</td>
<td>'86</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>(12)</td>
<td>(13)</td>
<td>(2)</td>
<td>(2)</td>
<td>(0)</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>14</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(0)</td>
<td>(1)</td>
<td>(0)</td>
<td>(1)</td>
<td>(-)</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>(11)</td>
<td>(18)</td>
<td>(5)</td>
<td>(3)</td>
<td>(0)</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>(19)</td>
<td>(20)</td>
<td>(2)</td>
<td>(2)</td>
<td>(2)</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>17</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>(210)</td>
<td>(233)</td>
<td>(70)</td>
<td>(66)</td>
<td>(20)</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>33</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(4)</td>
<td>(14)</td>
<td>(1)</td>
<td>(1)</td>
<td>(-)</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>19</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>(197)</td>
<td>(233)</td>
<td>(49)</td>
<td>(60)</td>
<td>(19)</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>33</td>
<td>80</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>(9)</td>
<td>(14)</td>
<td>(4)</td>
<td>(0)</td>
<td>(2)</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>16</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>(461)</td>
<td>(534)</td>
<td>(133)</td>
<td>(135)</td>
<td>(43)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
liche Angestellte auf einer Planstelle in eine Assistentur oder eine Stelle als akademische Rätin auf Zeit sind nicht festzustellen. (Allerdings sind auch auf Planstellen geführte Wissenschaftlerinnen im Angestelltenverhältnis ein Vierteljahr kürzer beschäftigt.) Beim Ausscheiden aus der Assistenten- oder Ratsstelle, die von Männern im Mittel ein halbes Jahr länger besetzt werden als von Frauen und dem anschließenden Wechsel der Position auf die ohnehin geringe Zahl verfügbarer C2- und Dauerstellen im Mittelbau ihrer Hochschule ergeben sich wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede. Während weibliche Mittelbauangehörige nach der Assistentur häufiger wieder auf eine zeitlich befristete Angestelltenstelle zurückkehren, wechseln ihre männlichen Kollegen häufiger auf eine Dauerstelle als beamteter wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Kürzere Vertragslaufzeiten für Wissenschaftlerinnen ergeben sich im übrigen auch für die zwischen dem SS ’87 und ’88 neu abgeschlossenen Erstverträge von Zeitangestellten auf Planstellen, die für Frauen immerhin vier Monate kürzer abgeschlossen werden als für Männer, während sich bei den dritt- mittelfinanzierten Erstverträgen keine Unterschiede ausmachen lassen.

8.1 Teilzeitarbeit von Wissenschaftlerinnen und Absenkung der Eingangsvergütung

Teilzeitarbeit in befristeten Angestelltenverhältnissen ist, wie die vorgelegten Befunde zeigen, auf Planstellen durchaus keine Ausnahme und ist im Dritt mittelbereich sogar häufiger anzutreffen als Vollzeitarbeit. Im Hinblick auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Gestaltung der Arbeitszeit der auf Zeit tätigen wissenschaftlichen Angestellten (Plan- und Drittmittelstellen zusammengefaßt) verdeutlicht Schaubild 8.2, daß Wissenschaftlerinnen noch sehr viel häufiger in Teilzeit arbeiten als ihre männlichen Kollegen.

Zum SS ’88 ist mehr als jede zweite (55 %) Wissenschaftlerin auf einer Planstelle als Zeitangestellte in einem Teilzeitarbeitsverhältnis tätig, aber ‘nur’ jeder dritte (36 %) beschäftigte Mann. Im Bereich drittmittelfinanzierter Verträge sind 44 Prozent der männlichen Mittelbauangehörigen in Teilzeit tätig - dem stehen 63 Prozent Teilzeitverträge für Wissenschaftlerinnen gegenüber.

Mit Ausnahme der Rechtswissenschaften und der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften werden Frauen auf Planstellen in allen Fachgruppen häufiger in Teilzeitverträgen beschäftigt. Dies gilt für die Mathematik und Naturwissenschaften, in denen die insgesamt vergleichsweise meisten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse begründet werden, ebenso wie für die Ingenieurwissenschaften, die den geringsten Anteil Teilzeitbeschäftiger aufweisen. In den Ingenieurwissenschaften werden 11 Prozent der männlichen und 36 Prozent der weiblichen Planstelleninhaber auf Zeit in Teilzeitverträgen geführt. Bei
den Mathematikern und Naturwissenschaftlern sind jeder zweite männliche (52 %) und mehr als zwei Drittel (70 %) der weiblichen Zeitangestellten in Teilzeit tätig. Nicht mehr ganz so deutlich fällt die Diskrepanz in der Gestaltung der Arbeitszeit in den Wirtschaftswissenschaften mit sechs Prozent, den Sozial- und Erziehungswissenschaften mit acht Prozent sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften mit zehn Prozent mehr teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen aus.

**Schaubild 8.2**
Teilzeitbeschäftigte Zeitangestellte nach Geschlecht SS '88 (in Prozent)

Handelt es sich um drittmitteleinfinanzierte Verträge, werden vor allem in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, den Ingenieurwissenschaften, den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie dem Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften Wissenschaftlerinnen häufiger als männliche Drittmittelbedienstete in Teilzeit beschäftigt.

In der Mathematik und den Naturwissenschaften liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen um 18 Prozentpunkte, in den Sprach- und Kulturwissenschaften um vier, den Ingenieurwissenschaften um 30 und den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften um 23 Prozentpunkte höher als der der in Teilzeit tätigen Männer. Selbst im Bereich der auf Dauer angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter, in dem insgesamt nur fünf Prozent der Stellen geteilt
### Tabelle 8.2
Teilzeitbeschäftigung von weiblichen und männlichen Zeitangestellten SS ’88 nach Fachgruppen (in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter/Planstelle auf Zeit</td>
<td>46 (45)</td>
<td>36 (74)</td>
<td>52 (76)</td>
<td>44 (98)</td>
<td>47 (23)</td>
<td>41 (95)</td>
<td>53 (16)</td>
<td>53 (61)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter/Drittmittel</td>
<td>49 (29)</td>
<td>35 (38)</td>
<td>58 (53)</td>
<td>56 (77)</td>
<td>38 (5)</td>
<td>39 (16)</td>
<td>75 (12)</td>
<td>77 (27)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>47 (74)</td>
<td>35 (112)</td>
<td>54 (129)</td>
<td>48 (175)</td>
<td>45 (28)</td>
<td>41 (111)</td>
<td>61 (28)</td>
<td>51 (88)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 8.3
Absenkung der Eingangsvergütung weiblicher und männlicher Zeitangestellter SS ’88 nach Fachgruppen (in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter/Planstelle auf Zeit</td>
<td>57 (55)</td>
<td>56 (115)</td>
<td>42 (62)</td>
<td>47 (105)</td>
<td>59 (29)</td>
<td>54 (125)</td>
<td>77 (23)</td>
<td>75 (86)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter/Drittmittel</td>
<td>64 (38)</td>
<td>52 (57)</td>
<td>52 (47)</td>
<td>53 (72)</td>
<td>54 (7)</td>
<td>49 (20)</td>
<td>88 (14)</td>
<td>89 (31)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>60 (93)</td>
<td>54 (172)</td>
<td>46 (109)</td>
<td>49 (177)</td>
<td>58 (36)</td>
<td>53 (145)</td>
<td>80 (37)</td>
<td>78 (117)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
8. Die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>52</td>
<td>36</td>
<td>11</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>(162)</td>
<td>(593)</td>
<td>(24)</td>
<td>(103)</td>
<td>(10)</td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>65</td>
<td>43</td>
<td>13</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>(171)</td>
<td>(656)</td>
<td>(26)</td>
<td>(107)</td>
<td>(15)</td>
</tr>
<tr>
<td>71</td>
<td>58</td>
<td>40</td>
<td>12</td>
<td>60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Math./Naturwissenschaft</th>
<th>Ingenieurwissenschaft</th>
<th>Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaft</th>
<th>Sonstige</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
<td>weibl. männl.</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>54</td>
<td>55</td>
<td>40</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>(139)</td>
<td>(624)</td>
<td>(36)</td>
<td>(369)</td>
<td>(11)</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>65</td>
<td>60</td>
<td>49</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>(158)</td>
<td>(650)</td>
<td>(36)</td>
<td>(389)</td>
<td>(13)</td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>59</td>
<td>57</td>
<td>44</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>(297)</td>
<td>(1274)</td>
<td>(72)</td>
<td>(758)</td>
<td>(24)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
sind, werden Frauen mit 18 Prozent Teilzeitbeschäftigung gegenüber vier Prozent bei den Männern sehr viel häufiger auf geteilten Stellen geführt. Berücksichtigt man auch den geringeren Frauenanteil an den fast ausschließlich als Vollzeitstellen gestalteten Dauerarbeitsverhältnissen, sind im Mittelbau insgesamt 52 Prozent der Frauen und „nur“ 30 Prozent der Männer in Teilzeit tätig.

Auch Absenkungen der Eingangsvergütung werden bei Wissenschaftlerinnen häufiger vorgenommen, wenngleich die Diskrepanz hier weniger deutlich ausfällt. Bei den auf Planstellen geführten Zeitangestellten werden 55 Prozent der Frauen und 50 Prozent der Männer, im Drittmittelbereich 64 Prozent der Wissenschaftlerinnen und 57 Prozent ihrer männlichen Kollegen nach der Absenkungsregel vergütet. Mit Ausnahme der Sozial- und Erziehungswissenschaften und der Rechtswissenschaften sind in allen Fachgruppen sowohl bei Planstelleninhabern als auch bei Drittmittelbediensteten mehr Frauen mit abgesenkter Vergütung tätig. Besonders deutlich fällt der Unterschied in den Ingenieurwissenschaften aus, in denen insgesamt 57 Prozent der Frauen gegenüber 44 Prozent der Männer abgesenkt vergütet werden.
Zusammenfassung


Der ursprüngliche Versuch des HRG, über das Modell der Gruppenuniversität einen einheitlichen und schichtförmig gelagerten Aufbau der Struktur des wissenschaftlichen Personals zu gestalten, wurde für gescheitert erklärt und mit der neuen Strukturreform zugunsten einer stärker ausdifferenzierten und deutlicher hierarchisierten Personalstruktur wieder zurückgenommen. Einerseits hatte sich die Rechtsfigur des Hochschulassistenten praktisch nicht bewährt, sie wurde von den Hochschulen nur unzureichend angenommen, und die Länder haben die Trennung von Weiterqualifikation und Dienstleistungsfunktion bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht nachvollzogen, sondern hierzu eigene Personalkategorien geschaffen. Andererseits brachte die verstärkte Öffnung der Hochschulen für Drittmittel eine quantita-
tive Zunahme von Beschäftigtengruppen, die praktisch neben der vom HRG her vorgesehenen Personalstruktur angesiedelt waren. Faktisch hat sich eine im Vergleich zu den Strukturvorstellungen des HRG gesehen überraschende Vielfalt von Rechtsfiguren und Beschäftigungsverhältnissen etabliert, der eine gewisse Beliebigkeit nicht abzusprechen ist und die den Alltag des Wissenschaftsbetriebs schon weitaus stärker prägt als staatliche Strukturierungsmodelle.

Mit der HRG-Novelle von 1985 hat der Gesetzgeber dieser ‘normativen Kraft des Faktischen’ nicht nur entsprochen, sondern weitere Hemmnisse im Sinne einer möglichst flexiblen Beschäftigung von Wissenschaftlern abgebaut. Zusammenfassend sind hier noch einmal zu erwähnen:
- die Ausweitung der Befristungsgründe und -zeiten, die Einführung des Eingangsvertrages;
- die Aufnahme von Privatdienstverträgen in das HRG und deren Subsumierung unter das Zeitvertragsgesetz;
- die Lockerung der Bestimmungen zur Einwerbung von Drittmitteln durch die Hochschulen und die Möglichkeit der Verwaltung dieser Mittel durch Dritte;
- die Ausweitung des Zeitbeamtentums durch die Schaffung neuer Ämter.

Unverkennbar ist, daß schon der quantitative Stellenwert des Mittelbaus innerhalb der Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals zunimmt. An den von uns untersuchten Hochschulen kommen nahezu drei hauptberuflich Beschäftigte im akademischen Mittelbau auf eine Hochschullehrerstelle, wobei die nebenberuflichen wissenschaftlichen Hilfskräfte noch gar nicht berücksichtigt wurden. Die Masse dieser Mittelbauangehörigen ist befristet tätig (84 %), und ein nicht geringer Prozentsatz wird in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt (33 %).

Insbesondere der Anteil derjenigen nimmt zu, die neben den Planstellen der Hochschulen beschäftigt werden. Nahezu jeder dritte (31 %) Mittelbauangehörige wird zum SS ’88 über Drittmittel finanziert, und die Zahl dieser Beschäftigten hat an den von uns untersuchten Hochschulen in den Jahren zwischen dem SS ’86 und ’88 um 25 Prozent zugenommen. In den Fachgruppen der Mathematik und Naturwissenschaften (37 %), den Ingenieurwissenschaften (40 %) sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (46 %) liegt deren Anteil wesentlich höher. Insgesamt 32 Prozent dieser Drittmittelbeschäftigten wurden zum SS ’88 in einem Privatarbeitsvertrag beschäftigt, mit dem der Bedienstete in eine direkte arbeitsvertragliche Abhängigkeit zum beschäftigenden Hochschullehrer gestellt wird. Obwohl die Zahl dieser Privatdienstkräfte, die vor allem im Rahmen von Projekten der Deutschen Forschungsgemeinschaft beschäftigt werden, in dem von uns untersuchten Zeit-
raum absolut zugenommen hat (+15 %), ging deren Anteil am Drittmittelpersonal im Vergleich zum SS ’86 um drei Prozent leicht zurück, da die Zahl der drittmittelfinanzierten Landesarbeitsverträge im gleichen Zeitraum stärker angestiegen ist (+31 %).


Zeichneten sich die zwischen dem SS 85 und 86 abgeschlossenen Drittmittelverträge noch durch eine gewisse Differenz der Bemessung der Laufzeiten zwischen den Fachgruppen aus (Sozial- und Erziehungswissenschaftler wurden im Mittel am kürzesten auf zunächst 22 Monate und Ingenieurwissenschafter am längsten auf zunächst 28 Monate eingestellt), hat sich für die zwi- schen dem SS 87 und 88 abgeschlossenen Verträge eine Angleichung der
Laufzeiten ergeben, die zwischen den Fachgruppen um nicht mehr als drei Monate differieren. Insgesamt 34 Prozent dieser Verträge sind auf zunächst weniger als 13 Monate, 44 Prozent auf 13 bis 24 Monate und 22 Prozent auf mehr als zwei Jahre abgeschlossen.


dienstete.


Ähnliche Zusammenhänge zwischen der Gestaltung der Arbeitszeit und der Vergütung sowie vergleichbare fachspezifische Unterschiede lassen sich auch für die auf Planstellen befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten ausmachen. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter liegt hier zum SS '88 bei insgesamt 40 Prozent und hat sich im Drittmittelbereich im Vergleich zum SS '86 nur unwesentlich verändert. 23 Prozent dieser befristet auf Planstellen täti-
gen wissenschaftlichen Angestellten werden auf einer Zweidrittelstelle, 16 Pro-
zent auf einer halben Stelle und lediglich ein Prozent mit weniger als der Hälf-
te der regulären Arbeitszeit beschäftigt. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Anteil Teilzeitbeschäftiger mit 13 Prozent am niedrigsten und in den Naturwissenschaften und der Mathematik mit 54 Prozent sowie in den Rechtswissenschaften mit 53 Prozent am höchsten. In den Sozial- und Erziehungswissenschaften sowie den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften arbeitet jeder zweite Zeitangestellte auf einer Planstelle in Teilzeit; in den Wirtschaftswissenschaften werden 42 Prozent und in den Sprach- und Kulturwissenschaften 39 Prozent auf geteilten Stellen beschäftigt. Auch in diesem Bereich des Mittelbaupersonals werden Teilzeitbeschäftigte häufiger abgesenkt vergütet (66 %) als Vollzeitbeschäftigte (41 %). In den Rechtswissenschaften mit dem höchsten Anteil an Teilzeitverträgen werden die meisten (75 %) und in den Ingenieurwissenschaften mit der geringsten Quote Teilzeitbeschäftigter die wenigsten (41 %) Absenkungen der Vergütung vorgenommen.

Deutlich sind in bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit auch die hochschulspezifischen Einflüsse, die mit der unterschiedlichen Ausgestaltung der Nachwuchsförderung durch die Länder zusammenhängen, sich aber nach Fächern recht unterschiedlich durchsetzen. Interessanterweise werden an denjenigen Hochschulen, die durch die Länderregelung zu einer Teilzeitbeschäftigung von Zeitangestellten auf Planstellen angehalten sind, auch im Drittmit telbereich häufiger Teilzeitverträge abgeschlossen.


Im Hinblick auf die Bemessung der Laufzeit neu abgeschlossener Verträge für die Besetzung von Planstellen hat sich durch die Einführung des Zeitvertragsgesetzes, das den Abschluß eines Eingangsvertrages auf höchstens zwei Jahre bei erstmaliger Beschäftigung an einer Hochschule vorsieht, offensichtlich eine neue Befristungspraxis etabliert, die eine Verkürzung der Laufzeit neu abgeschlossener Verträge zur Folge hat. Auf der Basis einer Teilauswertung für drei der an unserer Untersuchung beteiligten Hochschulen zeigt sich, daß die Laufzeit solcher Erstverträge nach der Einführung des Zeitvertragsgesetzes über alle Fächer hinweg im Mittel um 16 Monate zurückgegangen ist. Die zwischen dem SS '85 und '86, also im Jahr nach der Einführung des Zeitvertragsgesetzes, neu abgeschlossenen Verträge wurden im Mittel auf 32 Monate
befristet, im Jahr zwischen dem SS '84 und '85 lag deren Laufzeit noch bei 48 Monaten.


Faßt man alle beteiligten Hochschulen zusammen und untersucht die Erstvertragslaufzeiten im Hinblick auf fachspezifische Differenzierungen, ergibt sich, daß Ingenieurwissenschaftler nach wie vor die im Mittel längsten Erstverträge aufzuweisen haben (39 Monate), Sprach- und Kulturwissenschaftler (34 Monate), Sozial- und Erziehungswissenschaftler (34 Monate), Mathematiker und Naturwissenschaftler (31 Monate) schon auf zunächst kürzere Zeit eingestellt werden und Rechtswissenschaftler (27 Monate) sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler (28 Monate) die kürzesten Erstverträge haben.

Berücksichtigt man auch die oben vorgelegten Ergebnisse zur Gestaltung der Arbeitszeit und zur Vergütung sowohl für die Zeitangestellten auf Planstellen als auch im Drittmittelbereich, ergibt sich für die Ingenieurwissenschaften die noch relativ günstigste Beschäftigungssituation mit der deutlich geringsten Quote Teilzeitbeschäftigtef, dem geringsten Anteil abgesenkt verügter Dienstkräfte und der längsten Erstvertragsdauer. Hinzu kommt, daß Ingenieurwissenschaftler beim Ausscheiden aus der zeitlich befristeten Planstelle oder dem Drittmittelvertrag auch die im Rückblick längste Laufzeit des Arbeitsverhältnisses aufzuweisen haben. Der Hinweis auf die verschärfte Konkurrenzsituation der Hochschulen mit den außeruniversitären Beschäftigern im Bereich der Ingenieurwissenschaften erscheint in diesem Zusammenhang schon Wirkung zu zeigen.

Im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften dürfte demgegenüber die starke Tendenz zur Promotion als eigentlichem berufsqualifizierendem Abschluß der universitäten Ausbildung und ein entsprechender Zuström von Nachwuchswissenschaftlern zur großen Häufigkeit der Stellenteilungen sowohl im Planstellen- als auch im Drittmittelbereich beitragen. Anders gelagert erscheint die Situation in den Rechtswissenschaften, in denen ein großer Teil der Zeitangestellten nicht nur in Teilzeit, sondern auch mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit, also nebenberuflich, beschäftigt wird. Zieht man die relative Häufigkeit des Einsatzes wissenschaftlicher Hilfskräfte, die häufig als sogenannte Korrekturassistenten tätig sind, mit heran, werden offenbar auch Planstellen und zumeist über sonstige Haushaltsmittel finanzierte Drittmittelstellen durch mehrfache Stellenteilung für eine entsprechende nebenberufliche Beschäftigung wissenschaftlicher Angestellter genutzt.

Die insgesamt schwierige Arbeitsmarktlage für Sprach- und Kulturwissenschaftler sowie für Sozial- und Erziehungswissenschaftler haben die vorgelegten Zahlen zur ABM-Beschäftigung in diesen Bereichen noch einmal illustriert. Als besonders problematisch erscheint in diesen Fachgruppen das vergleichsweise hohe Alter der Zeitangestellten, für die das Ende der Beschäftigung an der Hochschule absehbar - der Übergang in eine außeruniversitäre Beschäftigung mit fortschreitendem Lebensalter sicherlich nicht einfacher
wird. So sind Sprach- und Kulturwissenschaftler zum Ende ihrer Drittmitteakti-
tigkeit 38 und Sozial- und Erziehungswissenschaftler 36 Jahre alt, Ingenieur-
wissenschaftler sowie Mathematiker und Naturwissenschaftler sind im Mittel
33 Jahre und Rechtswissenschaftler sowie Wirtschaftswissenschaftler 31 Jahre
alt. Diese fachspezifisch deutlich differierende Altersstruktur setzt sich auch
für die auf Planstellen beschäftigten Zeitangestellten und Assistenten bzw.
akademischen Räten auf Zeit fort. Die auf - zumeist für die Nachwuchsförde-
run genutzten - Planstellen beschäftigten Zeitangestellten sind in den Sprach-
und Kulturwissenschaften beim Ausscheiden aus der Stelle (das zumeist mit
dem Verlassen der beschäftigenden Hochschule einhergeht) 35 und Sozial-
und Erziehungswissenschaftler 36 Jahre alt. Ingenieurwissenschaftler beenden
 diese Beschäftigung mit 34 Jahren, Mathematiker und Naturwissenschaftler
Bei Beendigung der Beschäftigung auf einer Assistentenstelle oder Stelle als
akademischer Rat sind Sozial- und Erziehungswissenschaftler bereits 39 Jahre
 und Sprach- und Kulturwissenschaftler 41 Jahre alt und damit mindestens drei
bis vier Jahre älter als die beschäftigten Wissenschaftler in den anderen Fach-
gruppen. Vergleichsweise jung sind die Ingenieurwissenschaftler, die die C1-
Stelle oder Ratsstelle bereits im Alter von 35 Jahren verlassen; ein Umstand,
der auf die geringere Bedeutsamkeit der Habilitationsleistung in diesen Fä-
chern zurückzuführen ist. Insgesamt gesehen, läßt sich im übrigen keine Ten-
denz zu einer Verjüngung der auf Nachwuchsstellen beschäftigten Mittelbau-
angehörigen ausmachen. Lediglich an der Hochschule 8 haben klar gesetzte
Schnittstellen für das Lebensalter von Nachwissenschaftlern bei der Be-
setzung von Qualifikationsstellen zu einer vergleichsweise günstigeren Zusam-
mensetzung der Altersstruktur geführt. Fachspezifisch betrachtet, ergibt sich
demgegenüber für die Sprach- und Kulturwissenschaftler sowie für die Sozial-
und Erziehungswissenschaftler ein weiterer Anstieg des mittleren Lebensalters
bei Übernahme in eine Qualifikationsstelle.

Dabei steht hier nicht das Promotions- oder Habilitationsalter dieser Mit-
telbauangehörigen im Blickpunkt der Betrachtung, sondern die Altersstruktur
der verschiedenen Mittelbaugruppen bei Ein- und Austritt in die jeweilige Be-
 schäftigung an der Hochschule. Bedenklich erscheint in diesem Zusammen-
hang vor allem, daß in den geisteswissenschaftlichen Fächern eine weitere Er-
höhung des Lebensalters des Mittelbaupersonals und die Tendenz zum länge-
ren Verweilen in der befristeten hochschulischen Beschäftigung auf eine zu-
mindest prekäre allgemeine Arbeitsmarktlage treffen, während die Wissen-
schaftler in Fächern mit vergleichsweise günstigeren Übergangsmöglichkeiten
in eine außeruniversitäre Beschäftigung ihre Stelle auch in jüngeren Jahren
verlassen. Dies trifft insbesondere für die C1-Stelleninhaber und akademi-
schen Räte auf Zeit zu, für die sich kaum angemessene Weiterbeschäfti-
gungsmöglichkeiten an ihrer Hochschule unterhalb der Ebene der Professor
eröffnen.

In dem von uns untersuchten Zweijahreszeitraum haben insgesamt 44 Pro-
zent der zum SS '86 beschäftigten Assistenten und akademischen Räte auf
Zeit ihre Stelle verlasen und scheiden damit zum größten Teil ganz aus dem
Mittelbau der bis dahin beschäftigenden Hochschule aus (34 %). Vier Prozent
dieser Beschäftigten sind auf eine Dauerstelle als beamtete Mitarbeiter sowie
zwei Prozent als Oberassistent/-ingenieur oder akademischer Oberrat auf Zeit
von der beschäftigenden Hochschule übernommen worden, und ebenfalls vier
Prozent werden nunmehr als Zeitangestellte beschäftigt.

In dieser Studie konnte nicht geklärt werden, welchen weiteren beruflichen
Weg C1-Stelleninhaber nach Ausscheiden aus der Beschäftigung an der jewei-
ligen Hochschule nehmen (Wechsel der Hochschule, Übergang in eine au-
ßeruniversitäre Beschäftigung). Die Verzögerung in der Umsetzung der 3.
HRG-Novellierung durch die Anpassung der Ländergesetzgebung und der
Verzicht auf die Einrichtung neuer Planstellen für die neugeschaffenen bzw.
wieder eingeführten Positionen - lediglich freierwerdende Stellen werden umge-
wandelt - führt allerdings dazu, daß die Stellenpläne der von uns untersuchten
Hochschulen noch kaum in dem auch von den Ländern gewünschtem Umfang
Anschlußpositionen auf C2-Stellen für Habilitierte vorsehen.

Sicher ist, daß die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur der Hoch-
schulen nach einer Korrektur und Anpassung des Hochschulrahmengesetzes
im Rahmen seiner Personalstrukturvorstellungen verlangten. Fraglich bleibt
demgegenüber, ob dieser Eingriff dem Struktur- und Funktionswandel der
Hochschulen angemessen ist. Einerseits hat die Novellierung für den kleinen
Bereich des eigentlichen Hochschullehrernachwuchses ausdifferenzierte neue
Personalkonzepte vorgelegt, die aber für die Stellenpläne der Hochschulen
zunächst keine Entlastung, sondern innere Umschichtungen bedeuten. Ande-
erseits bleibt eine stärkere personalstrukturelle Einbindung der Masse der
befristet tätigen wissenschaftlichen Angestellten, die auf Planstellen oder über
Drittmittel finanziert beschäftigt werden, ebenso aus wie eine Regelung der
Weiterqualifikationsbedingungen dieser Wissenschaftler. Stattdessen greift der
Gesetzgeber mit dem Zeitvertragsgesetz in erster Liniebeschäftigungsregulie-
rend und erst in zweiter Linie an wissenschaftlichen Standards orientiert in
diesem Bereich gestaltend ein. Damit verweist die staatliche Hochschulpolitik
selbst auf die Bedeutung der äußeren Beschäftigungssituation Mittelbauange-
höriger.

Unverkennbar ist die große Zahl der Beschäftigten, für die sich relative Be-
schützungsprobleme kumulieren. Vertragsbefristungen und weitere Zerstö-
kelungen einzelner Beschäftigungszeiträume, die Begründung von Teilzeitar-
beitsverhältnissen, Reprivatisierung der Beschäftigung durch Privatdienstver-

Es kann heute nicht mehr übersehen werden, daß sich faktisch eine Dreiteilung der Personalstruktur der Hochschulen in die von den Professoren und auf Dauer beschäftigten Mittelbauangehörigen gebildete Stammbelegschaft, wohl auch nur noch z. T. an der Hochschullehreraufnahme orientiertes Personal in den verschiedenen Phasen der Nachwuchsförderung und ein Konglomerat von Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichsten Arbeitsverhältnissen und ohne klar vorgezeichnete Beschäftigungs- und Weiterqualifikationsperspektiven im weit gefaßten Bereich der Drittmittelfinanzierung (Forschungsförderung, außerplanmäßige Finanzierung durch die Länder, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) etabliert hat.


Es zeichnet sich ab, daß damit eine neue Runde hochschulpolitischer und rechtlicher Auseinandersetzungen eingeläutet wurde, die auch hochschulinterner Spannungsfelder schafft:

- Bleibt die Einführung der neuen Ämter für die Habilitation und die an sie anknüpfende Phase für die Stellenpläne der Hochschulen praktisch bedeutungslos, führt sie an den Hochschulen, für die die anstehende Umwandlungswelle von Belang ist, zu erneuter organisatorischer Unruhe. Mögliche interne Stellenumschichtungen, die Erhöhung des Anteils der disponiblen und auf Zeit besetzten Stellen in den Haushaltsplänen der Hochschulen, Auseinandersetzungen um die Abwehr von Statusverschlechterungen und die Wahrung alter Rechtspositionen bringen dies zum Ausdruck.

- Die Stärkung der Position der Hochschullehrer durch die Ausweitung der persönlichen Zuordnung im Bereich der Assistenten und Dozenten, der Nachwuchsförderung sowie der Einbeziehung und Aufwertung der Privat-
dienstverträge im Zeitvertragsgesetz mag nicht nur dort, wo der Hochschullehrer selbst zum Beschäftiger wird, eine tendenzielle Überforderung bedeuten, sondern wird perspektivisch auch den einzelnen Hochschullehrer verstärkt in die Kritik und Haftung für die strukturelle Problemlage zwingen.

- Bedeuten das Zeitvertragsgesetz und die für die postdoktorale Phase geschaffenen Ämter eine weitere Öffnung der Hochschulen für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlern, so ist damit gleichzeitig eine Verlängerung der Phasen relativer Beschäftigungsunsicherheit verbunden. Eine stärkere Ausrichtung der Weiterqualifikation insbesondere nach der Promotion am Übergang in außerhochschulische Beschäftigungsbereiche unterbleibt; Anschlußhilfen von seiten anderer Bereiche des öffentlichen Dienstes fehlen völlig.

- Werden einerseits die Möglichkeiten zur befristeten Beschäftigung erweitert und die Dauer einer befristeten Tätigkeit tendenziell verlängert, bringen das Instrument des Eingangsvertrages und die Aufhebung der Kettenvertragsproblematik eine weitere Verkürzung einzelner Vertragsabschnitte mit sich.

- Motivierte sich das Zeitvertragsgesetz aus der Sicht der Hochschulen eher aus der Sorge um den Bestand und die rechtliche Absicherung befristeter Verträge als aus einer (schwerlich nachzuweisenden) Zunahme von Dauerbeschäftigungen und Abnahme von Fristverträgen, scheint dieser gewünschte Effekt zunächst erreicht. Im Hinblick auf die unterschiedliche Befristungs- und Anrechnungspraxis der Hochschulen, auf weiterhin zu mindest strittige Fragen wie die Anrechnung von Altverträgen (also vor dem Inkrafttreten des Zeitvertragsgesetzes abgeschlossene Verträge) oder auf die Beschäftigungszeiten im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, scheint es allerdings eine Frage der Zeit, bis die Hochschulen auch in dieser Hinsicht wieder in arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen verwickelt werden. Daß an den von uns untersuchten Hochschulen zum Teil wieder über das Instrument der betriebsbedingten Kündigung nachgedacht wird, ist nur ein Indiz dafür.
ANHANG

Zur Beschäftigungsstruktur der untersuchten Hochschulen im akademischen Mittelbau

Die von uns durchgeführte Querschnittserhebung beschäftigungsrelevanter Daten über Mittelbauangehörige zu zwei (bzw. drei) Stichtagen basiert auf einer Gesamterfassung des in Forschung und Lehre tätigen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Ebene der Hochschullehrer an acht Hochschulen. Wenngleich mit dieser Studie nicht der Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden kann, erfolgte die Auswahl dieser Hochschulen unter Gesichtspunkten möglichst breiten Variation der in diesem Zusammenhang bedeutsamen Aspekte.

Die unterschiedliche Größe der Hochschulen, die Bandbreite und Schwerpunkte der vertretenen Fachdisziplinen, deren Ausbildungsintensität und Weiterbildungskapazitäten, die Drittmittelstärke oder -schwäche verschiedener Bereiche sowie divergierende Aufbau- und Entwicklungskonzepte der Personalstruktur können als solche Elemente für die Ausprägungen der Stellen- und Beschäftigungsstruktur einer Hochschule benannt werden.

Im folgenden wird eine Übersicht zur Beschäftigungsstruktur und der jüngsten quantitativen Entwicklungen des Personalbestands im akademischen Mittelbau an den in die Untersuchung einbezogenen Hochschulen gegeben, die auf eine Verdeutlichung der typisierenden Vielfalt in diesem Bereich abhebt. Im Überblick dargestellt werden die zum SS '86 und '88 sich ergebenden Verteilungen im Hinblick auf die Ausgestaltung der Personalstruktur im akademischen Mittelbau, die diversen vertraglichen Einbindungen und Finanzierungsformen der Beschäftigung Mittelbauangehöriger, die Gestaltung der Arbeitszeit und die Beschäftigung von Frauen im akademischen Mittelbau. In weiteren Übersichtsblättern sind die sich für unseren Untersuchungszeitraum ergebenden Personalfluktuationen und Mobilitätsprozesse im akademischen Mittelbau der jeweiligen Hochschule zusammengefaßt dargestellt.
1. Hochschule 1


Bezogen auf das Haushaltsjahr 1987 weist der Haushaltsplan der Hochschule 723 Stellen für wissenschaftliches Personal, davon 408 Professoren und 315 Mittelbaustellen aus.

Nimmt man die aktuelle Statistik des im akademischen Mittelbau hauptberuflich tätigen Personals, so sind hiervon 83 Prozent als wissenschaftliche Angestellte, jeweils sieben Prozent als beamtete wissenschaftliche Mitarbeiter auf Dauer und als Lektoren bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben und ein Prozent als Hochschulassistenten beschäftigt. 65 Prozent des Mittelbaupersonals werden auf Stellen geführt und 33 Prozent über Drittmittel sowohl in Landesals auch in Privatdienstverträgen beschäftigt. Die Tätigkeit im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme spielt an dieser Hochschule keine Rolle (2 %).

70 Prozent der Drittmittelbediensteten der Hochschule haben einen Landesvertrag, 30 Prozent einen Privatarbeitsvertrag abgeschlossen. Jeder Dritte dieser Gruppen ist teilzeitig - in der Regel halbtags (77 Prozent der Teilzeitverträge beim Drittmittelpersonal) - beschäftigt.

25 Prozent der von uns erfassten Mittelbauangehörigen sind Frauen, deren Anteil bei den Lektoren und Lehrkräften für besondere Aufgaben (43 %) und im insgesamt allerdings schwach besetzten Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (50 %) besonders hoch sowie bei den auf Dauer tätigen wissenschaflichen Mitarbeitern (19 %) und den Hochschulassistenten (17 %) deutlich niedriger ist. Jede vierte Planstelle auf Zeit sowie 21 Prozent der Drittmittelstellen und 22 Prozent der Dauerstellen für wissenschaftliche Angestellte sind mit einer Frau besetzt.


Der insgesamt gesehen deutliche Anstieg beim Drittmittelpersonal um 69 Prozent fällt in dem Bereich der Landesarbeitsverträge mit 78 Prozent besonders stark aus und bleibt bei den Privatdienstverträgen mit 51 Prozent verhaltener. Gleichzeitig geht der Anteil der Teilzeitarbeit leicht zurück (-2 %), wobei insbesondere die Halbtagsbeschäftigung um elf Prozent abnimmt gegenüber einer Zunahme von Zweidrittel-Verträgen um sieben Prozent. Somit liegt die Zuwachsrate in dem von uns untersuchten Zeitraum bei den Drittmittelbediensteten, rechnet man die verschiedenen Teilzeitarbeitsverhältnisse auf volle Stellen hoch, bei 71 Prozent. Arbeitsverhältnisse mit weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit bilden die Ausnahme (unter 1 %).

Insgesamt sind zu den beiden Erhebungszeitpunkten im SS '86 und '88 526 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau beschäftigt. Die Personalfuktuationen, die sich zwischen diesen beiden Zeit-

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>70%</td>
<td>77%</td>
<td>73%</td>
<td>87%</td>
<td>92%</td>
<td>97%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>62%</td>
<td>65%</td>
<td>68%</td>
<td>72%</td>
<td>76%</td>
<td>80%</td>
<td>84%</td>
<td>88%</td>
<td>92%</td>
</tr>
<tr>
<td>50%</td>
<td>55%</td>
<td>60%</td>
<td>65%</td>
<td>70%</td>
<td>75%</td>
<td>80%</td>
<td>85%</td>
<td>90%</td>
</tr>
<tr>
<td>40%</td>
<td>45%</td>
<td>50%</td>
<td>55%</td>
<td>60%</td>
<td>65%</td>
<td>70%</td>
<td>75%</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>30%</td>
<td>35%</td>
<td>40%</td>
<td>45%</td>
<td>50%</td>
<td>55%</td>
<td>60%</td>
<td>65%</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>20%</td>
<td>25%</td>
<td>30%</td>
<td>35%</td>
<td>40%</td>
<td>45%</td>
<td>50%</td>
<td>55%</td>
<td>60%</td>
</tr>
<tr>
<td>10%</td>
<td>15%</td>
<td>20%</td>
<td>25%</td>
<td>30%</td>
<td>35%</td>
<td>40%</td>
<td>45%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle I.1

Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelpunkt 1988 (haupträumliches Pfersonal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cesamt</th>
<th>12%</th>
<th>44%</th>
<th>78%</th>
<th>284%</th>
<th>4%</th>
<th>15%</th>
<th>4%</th>
<th>2%</th>
<th>6%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cesamt</td>
<td>21%</td>
<td>65%</td>
<td>16%</td>
<td>84%</td>
<td>76%</td>
<td>27%</td>
<td>be. Alte</td>
<td>L-ehrenl.</td>
<td>78%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>77%</td>
<td>23%</td>
<td>58%</td>
<td>306%</td>
<td>88%</td>
<td>27%</td>
<td>Ab!g</td>
<td>ur</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>28%</td>
<td>21%</td>
<td>22%</td>
<td>22%</td>
<td>22%</td>
<td>19%</td>
<td>Ab!g</td>
<td>ur</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>36%</td>
<td>21%</td>
<td>50%</td>
<td>22%</td>
<td>22%</td>
<td>19%</td>
<td>Ab!g</td>
<td>ur</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9%</td>
<td>48%</td>
<td>43%</td>
<td>43%</td>
<td>43%</td>
<td>13%</td>
<td>Wiess.</td>
<td>Reihe</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>69%</td>
<td>26%</td>
<td>74%</td>
<td>75%</td>
<td>74%</td>
<td>13%</td>
<td>Wiess.</td>
<td>Reihe</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>215</td>
<td>209</td>
<td>100%</td>
<td>284%</td>
<td>284</td>
<td>13%</td>
<td>Wiess.</td>
<td>Reihe</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>75</td>
<td>15</td>
<td>15%</td>
<td>15%</td>
<td>15%</td>
<td>13%</td>
<td>Wiess.</td>
<td>Reihe</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>73%</td>
<td>4%</td>
<td>11%</td>
<td>4%</td>
<td>Aka.</td>
<td>Wiess.</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>17%</td>
<td>4%</td>
<td>Aka.</td>
<td>Wiess.</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>4%</td>
<td>Aka.</td>
<td>Wiess.</td>
<td>22%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS I</th>
<th>Beschichtigungsstruktur I.M. Akademischen Mittelbau 1966 I. (hauptberufl.), Personal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Tabelle I.3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle 1.4
Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1986¹ (hauptberufliches Personale)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 1</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stellen der Hochschule/auf Dauer)</td>
<td>53</td>
<td>16</td>
<td>69</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>77%</td>
<td>23%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stellen der Hochschule/auf Zeit)</td>
<td>94</td>
<td>22</td>
<td>-</td>
<td>116</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>81%</td>
<td>19%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)²</td>
<td>46</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78%</td>
<td>22%</td>
<td>9%</td>
<td>92%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Privatdienstvertrag)</td>
<td>24</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Haushalts- und Drittmittel</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33%</td>
<td>67%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>22</td>
<td>62</td>
<td>75</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8%</td>
<td>22%</td>
<td>26%</td>
<td>74%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86)
² incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel
| (44) | 100 | 77 | - | - | - | - | 3 |
| (88) | 100 | - | 56 | 1 | 5 | - | - |
| (118) | 100 | - | 70 | - | - | - | - |
| (69) | 100 | 2 | 6 | 1 | 91 | 6 | - |
| (6) | 100 | - | - | - | 100 | 100 | - |
| (30) | 100 | - | - | - | 100 | 100 | - |

| (u) | 1986 | - | 1988 |

| (n) | - | - | - |

| HS 1 | - | - | - |

| - | - | - |

| HS 1 | - | - | - |

| - | - | - |

| Verbreitung im SS 86 beschäftigter Militärangehöriger (in %) | Table I.5 |
|------|------|------------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|----------------|------------|--------|-----|
| 1988 |      | 97                           | -                      | -                     | -                      | -                               | 3              | 100        | (31)   |     |
|      | 100  | Assistenten                  | 100                    | -                     | -                      | -                               | -              | 100        | (6)    |     |
|      | 56   | Wiss. Angestellte Dauerstellen | -                     | 56                    | 1                      | -                               | 3              | 100        | (65)   |     |
|      | 55   | Wiss Angestellte Zeitstellen | -                     | -                     | 55                     | 3                               | 1              | 41         | 100    | (149) |
|      | 2    | Wiss. Angestellte Drittmittel | -                     | -                     | 2                      | 34                              | -              | 3          | 61     | 100  |
|      | 74   | Lekten/ Lehrkr. f. bes. Aufgaben | -                     | -                     | 2                      | -                               | 74             | 24         | 100    | (42) |
|      |      |                              |                        |                       |                        |                                 |                 |            |        |     |
2. Hochschule 2


Der Anteil weiblicher Bediensteter im Mittelbau ist je nach Beschäftigten gruppe sehr verschieden. Im Durchschnitt macht der Frauenanteil 20 Prozent aus, ist jedoch bei den beamteten Mitarbeitern (14 %) und den Angestellten in der Nachwuchsförderung (13 %) deutlich niedriger, bei den unbefristeten Angestellten (25 %) und den ABM-Kräften (38 %) höher.


Bezogen auf den Anteil weiblicher Bediensteter ergaben sich insgesamt gesehen kaum Verschiebungen. Der Anteil der auf Zeitstellen beschäftigten
Wissenschaftlerinnen sinkt um vier Prozent und nimmt bei den Angestellten auf Dauerstellen um elf Prozent zu.


Betrachtet man nun die befristet auf Stellen der Hochschule geführten wissenschaftlichen Angestellten, so sind 51 Prozent der im Sommersemester '86 Beschäftigten ohne weitergehende Anstellung geblieben und aus dem akademischen Mittelbau ausgeschieden. 38 Prozent sind auf ihrem Vertrag verblieben, und elf Prozent haben die Beschäftigungsart bzw. Finanzierungsform gewechselt. Fünf Prozent der auf Zeitstellen geführten wissenschaftlichen Angestellten sind nunmehr als Hochschulassistenten tätig, zwei Prozent sind auf eine Dauerstelle übernommen worden, und bei vier Prozent wird das Vertragsverhältnis in '88 über Drittmittel finanziert. 58 Prozent des im Sommersemester '88 als Zeitangestellte auf Stellen der Hochschule geführten Personals
sind ohne Vorvertrag erstmalig in dem von uns untersuchten Zeitraum eingestellt.

Die Angestellten auf Dauerstellen sind zum überwiegenden Teil auf ihren Stellen verblieben (80 %) und zum kleineren Teil (10 %) aus der Beschäftigung ausgeschieden. Ebenfalls zehn Prozent der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter sind zu beamten Mitarbeitern auf Dauer ernannt worden.

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>90%</th>
<th>80%</th>
<th>71%</th>
<th>79%</th>
<th>77%</th>
<th>76%</th>
<th>74%</th>
<th>72%</th>
<th>71%</th>
<th>69%</th>
<th>60%</th>
<th>40%</th>
<th>20%</th>
<th>0%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>10%</td>
<td>90%</td>
<td>80%</td>
<td>71%</td>
<td>79%</td>
<td>77%</td>
<td>76%</td>
<td>74%</td>
<td>72%</td>
<td>71%</td>
<td>69%</td>
<td>60%</td>
<td>40%</td>
<td>20%</td>
<td>0%</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Gesamt**

**Lektor**

**Wiss. Angestellter**

**Akad. Wiss. Rar**

**Akad. Wiss. Oberrat**

** Prof. Akad. Direktor**

**Hochschulassistent**

**Professorvertreter**

**Beschäftigungsstruktur im Akademischen Mitarbeiterverband 1988** (Hauptheilkirche Personal)
### Tabelle 2.2
**Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1988¹ (hauptberufliches Personal)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 2</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Teilzeit 2/3</th>
<th>Teilzeit 1/2</th>
<th>Teilzeit weniger als 1/2</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule/auf Dauer)</td>
<td>15</td>
<td>5</td>
<td>20</td>
<td>-</td>
<td>20</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>75%</td>
<td>25%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule/auf Zeit)</td>
<td>69</td>
<td>10</td>
<td>-</td>
<td>79</td>
<td>19</td>
<td>39</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>87%</td>
<td>13%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>24%</td>
<td>49%</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)²</td>
<td>99</td>
<td>25</td>
<td>-</td>
<td>124</td>
<td>29</td>
<td>9</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80%</td>
<td>20%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>23%</td>
<td>7%</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>40</td>
<td>24</td>
<td>-</td>
<td>64</td>
<td>40</td>
<td>21</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>63%</td>
<td>38%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>63%</td>
<td>33%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>223</td>
<td>64</td>
<td>20</td>
<td>267</td>
<td>108</td>
<td>69</td>
<td>109</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78%</td>
<td>22%</td>
<td>7%</td>
<td>93%</td>
<td>38%</td>
<td>24%</td>
<td>38%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88)
² incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>80%</th>
<th>60%</th>
<th>40%</th>
<th>20%</th>
<th>0%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>54%</td>
<td>24%</td>
<td>9%</td>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>37%</td>
<td>66%</td>
<td>96%</td>
<td>98%</td>
<td>99%</td>
<td>99%</td>
<td>99%</td>
</tr>
<tr>
<td>31%</td>
<td>12%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>26%</td>
<td>6%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Dienst der Hochschule/akademische Bezeichnungen (Stichwort SS 86):**

- **Cesamt**
- **Lektor**
- **Wiss. Angestellter**
- **Akad. Wiss. Rent**
- **Akad. Wiss. Operat.**
- **(Lfd) Akad. Direktor**
- **Hochschulassistent**
- **Wiss. Assistent**
- **Professorvertreter**

**BecchiHobstuktur im Akademischen Mittelbau 1986 (hauptrantiches Personal):**

**HSt2**
<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 2</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td>2/3</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>18</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>-</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>(Stelle der Hochschule/auf Dauer)</td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>72</td>
<td>14</td>
<td>-</td>
<td>86</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>(Stelle der Hochschule/auf Zeit)</td>
<td>84%</td>
<td>16%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>31%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>46</td>
<td>12</td>
<td>-</td>
<td>58</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel (Landesvertrag)</td>
<td>79%</td>
<td>21%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>36</td>
<td>21</td>
<td>-</td>
<td>57</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>63%</td>
<td>37%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>95%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>172</td>
<td>50</td>
<td>21</td>
<td>201</td>
<td>125</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78%</td>
<td>23%</td>
<td>10%</td>
<td>91%</td>
<td>56%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86)
2 incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>(5)</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
<th>-</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(28)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>43</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(68)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>38</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>47</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>(21)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>80</td>
<td>10</td>
<td>51</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>(36)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>33</td>
<td>-</td>
<td>67</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>(3)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(82)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>95</td>
<td>95</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>(6)</th>
<th>1986</th>
<th>1986</th>
</tr>
</thead>
</table>

1986

Verbreitung im SS Beschäftigter Mittel- und Oberleutner (in %)

Tabelle 2.5
Tabelle 2.6  
Rekrutierung im SS '88 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>1988</th>
<th>1986</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Beamte Mitarbeiter auf Dauer</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dauerstellen</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Zeitstellen</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Drittmittel</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektoren/ Lehrkräfte f. bes. Aufgaben</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Hochschule 3

Bei der Hochschule 3 handelt es sich um eine in den siebziger Jahren neugegründete Universität, die vom Spektrum der vertretenen Fachdisziplinen her Lehramtsstudiengänge in den sprach- und kulturwissenschaftlichen, sozial- und erziehungswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Fächern sowie Magister- bzw. Diplomstudiengängen in den Sprachwissenschaften, Naturwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften anbietet.


Drei Viertel der Mittelbauangehörigen (75 %) sind in Fristverträgen und jeder dritte in Teilzeit tätig (36 %). Befristet werden neben den Hochschulassistenten vor allem die wissenschaftlichen Angestellten beschäftigt (87 %), die auch als einzige Gruppe in quantitativ bedeutsamem Umfang in Teilzeitverträgen (46 %) geführt werden. Den größten Teil der auf Planstellen auf Dauer geführten Mittelbauangehörigen machen die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Beamtverhältnis als akademische Räte und Oberräte mit 28 Prozent aus, als wissenschaftliche Angestellte auf Dauer werden 18 Prozent der Planstelleninhaber geführt, 38 Prozent sind als wissenschaftliche Angestellte auf Zeit und 15 Prozent im Amt eines Hochschulassistenten auf einer Planstelle der Hochschule tätig.

Teilzeitarbeitsverhältnisse auf Planstellen werden fast nur im Bereich der wissenschaftlichen Angestellten auf Zeit begründet. Hier sind zwei Drittel der Beschäftigten (65 %) in Teilzeit tätig - davon nahezu jeder zweite mit einem Halbtagsvertrag (47 %) und 18 Prozent auf einer Zweitdrittel-Stelle.

30 Prozent der Mittelbauangehörigen sind über ein drittmittelfinanziertes Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule tätig. Auch hier ist die überwiegende Zahl der Beschäftigten (64 %) in Teilzeit tätig, wobei acht Prozent auf einer Zweitdrittel-Stelle und 56 Prozent in einem Halbtagsvertrag geführt werden. Dem Bereich des nicht auf Planstellen beschäftigten Personals sind im
weiteren die im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme Beschäftigten zuzurechnen. Zum SS ’88 ist fast jeder fünfte (18 %) Mittelbauangehörige und jeder dritte wissenschaftliche Angestellte (34 %) eine ABM-Kraft. ABM-Kräfte werden in aller Regel vollzeitig beschäftigt (85 %) und sind zu jeweils sechs Prozent mit der Hälfte bzw. weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit sowie zu vier Prozent auf einer Zweidrittel-Stelle tätig.

Der Anteil weiblicher Mittelbauangehöriger gestaltet sich je nach Beschäftigtengruppe sehr verschieden. So sind 51 Prozent der ABM-Kräfte, 29 Prozent der befristet tätigen wissenschaftlichen Angestellten und 37 Prozent der auf Dauer angestellten Mittelbauangehörigen Frauen. Während im Bereich der Assistenten noch jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt ist (32 %), sind nurmehr 12 Prozent der akademischen Räte und Oberräte Frauen.

In Vergleich der beiden erhobenen Beschäftigungsstatistiken des SS ’86 und ’88 ergibt sich ein Gesamtpersonalzuwachs im Mittelbau von 53 Prozent, der fast ausschließlich auf einen rapiden Anstieg der Beschäftigtengenzen im Bereich der wissenschaftlichen Angestellten und eine starke Zunahme vor allem drittmittele- oder ABM-finanzierten Verträge zurückzuführen ist. Während sich die Zahl der auf Planstellen geführten Mittelbauangehörigen zwischen den SS ’86 und ’88 insgesamt um 15 Prozent erhöht hat, sind im selben Zeitraum die Beschäftigtengenzen im Drittmittelbereich um 55 Prozent und bei den ABM-Kräften in absoluten Zahlen von zwei auf 52 Beschäftigte gestiegen (+2 550 %). Damit hat sich im Untersuchungszeitraum das Gewicht der Beschäftigungsstruktur im Mittelbau deutlich zugunsten des nicht auf Planstellen geführten Personals verschoben.

Im Planstellenbereich hat vor allem die Beschäftigung von Zeitangestellten um 33 Prozent zugenommen. Parallel ist allerdings auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten angewachsen, so daß sich für die auf Vollzeit hochgerechneten Planstellen eine Zuwachsrate von 25 Prozent im Bereich der für die Nachwuchsförderung genutzten Stellen ergibt. Bei drittmittelefinanziertem Beschäftigung ist demgegenüber der Anteil Teilzeitbeschäftigter zurückgegangen, so daß sich hier die Zahl der auf volle Stellen hochgerechneten Drittmittelstellen sogar noch deutlicher erhöht hat (+62 %) als die Beschäftigtengenzen in diesem Bereich. Für den Mittelbau insgesamt gesehen, resultiert aus diesen Verschiebungen der Beschäftigungsstruktur eine deutliche Zunahme des Anteils befristet abgeschlossener Vertragsverhältnisse von 11 Prozent, während sich in der Gestaltung der Arbeitszeit Mittelbauangehöriger nur wenig verändert.

Die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen hat vor allem durch den starken Anstieg der ABM-Beschäftigung zugenommen. Aber auch bei den auf Dauer (+2 %) und auf Zeit (+9 %) begründeten Angestelltenverhältnissen auf Planstellen sowie beim Drittmittelpersonal (+4 %) hat sich der Frauenanteil erhöht.

Betrachtet man nun, wie in Tabelle 3.6 dargestellt, die Rekrutierung der zum SS '88 beschäftigten Mittelbauangehörigen, so sind 49 Prozent ohne vorhergehende Beschäftigung im Mittelbau zwischen den SS '86 und '88 neu eingestellt worden, und 51 Prozent des Personals waren schon zwei Jahre zuvor im Mittelbau tätig. (Die Rekrutierung von nebenberuflich tätigen wissenschaftlichen Hilfskräften für eine hauptberufliche Beschäftigung liegt noch unter einem Prozent und wurde hier nicht berücksichtigt.) So sind im einzelnen zwei Prozent der beamteten Mitarbeiter auf Dauer, 23 Prozent der Hochschulassistenten, 54 Prozent der Zeitangestellten auf Planstellen und 63 Prozent der Drittmittelbediensteten im Untersuchungszeitraum neu eingestellt worden. Danielle gilt für 98 Prozent der ABM-Kräfte. Sieben Prozent der akademischen Räte und Oberräte rekrutieren sich aus ehemaligen Hochschulassistenten und elf Prozent der auf Dauer angestellten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus zuvor noch auf Zeitstellen geführten Dienstkräften. Während ein Übergang solcher Zeitstelleninhaber auf eine drittmittelfinanzierte Beschäftigung nicht stattfindet, rekrutieren sich umgekehrt sieben Prozent der Nachwuchskräfte aus zuvor als Drittmittelbedienstete tätigen Mittelbauangehörigen.
<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 3</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>angestellt</td>
<td>befristet</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>15</td>
<td>7</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>96%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>95%</td>
<td>5%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>19</td>
<td>4</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>145</td>
<td>79</td>
<td>225</td>
<td>30</td>
<td>194</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>65%</td>
<td>35%</td>
<td>100%</td>
<td>13%</td>
<td>87%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>197</td>
<td>93</td>
<td>227</td>
<td>64</td>
<td>216</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>68%</td>
<td>32%</td>
<td>78%</td>
<td>22%</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>64%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1  Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>4</th>
<th>80</th>
<th>18</th>
<th>122</th>
<th>194</th>
<th>30</th>
<th>79</th>
<th>74</th>
<th>143</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100%</td>
<td>2%</td>
<td>36%</td>
<td>8%</td>
<td>54%</td>
<td>87%</td>
<td>14%</td>
<td>65%</td>
<td>49%</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td>34%</td>
<td>6%</td>
<td>2%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>85%</td>
<td>100%</td>
<td>1%</td>
<td>72%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>45</td>
<td>6</td>
<td>53</td>
<td>27</td>
<td>26</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39%</td>
<td>6%</td>
<td>1%</td>
<td>71%</td>
<td>7%</td>
<td>36%</td>
<td>97%</td>
<td>4%</td>
<td>62%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>87</td>
<td>1</td>
<td>69</td>
<td>31</td>
<td>84</td>
<td>3</td>
<td>25</td>
<td>25</td>
<td>12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26%</td>
<td>-</td>
<td>7%</td>
<td>18%</td>
<td>35%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>20%</td>
<td>40</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>-</td>
<td>27</td>
<td>20</td>
<td>57</td>
<td>-</td>
<td>17</td>
<td>40</td>
<td>70</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12%</td>
<td>-</td>
<td>3.7%</td>
<td>-</td>
<td>96%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>37%</td>
<td>63%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>26</td>
<td>-</td>
<td>27</td>
<td>10</td>
<td>17</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Beschäftigungsgestuktur bei den Wissenschaftlichen Angestellten 1989 (Hauptherrlichheiten Persona)

HS 3

Tabellen 3.2
<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 3</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>angestellt</td>
<td>befristet</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>15</td>
<td>6</td>
<td>21</td>
<td>-</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>71%</td>
<td>29%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>21</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>95%</td>
<td>5%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19</td>
<td>-</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>17</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84%</td>
<td>16%</td>
<td>6%</td>
<td>94%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19</td>
<td>-</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>95</td>
<td>33</td>
<td>128</td>
<td>28</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>74%</td>
<td>26%</td>
<td>100%</td>
<td>22%</td>
<td>45%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>78%</td>
<td>55%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>28</td>
<td>100</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>144</td>
<td>45</td>
<td>131</td>
<td>57</td>
<td>119</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>76%</td>
<td>24%</td>
<td>70%</td>
<td>30%</td>
<td>63%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100</th>
<th>42%</th>
<th>13%</th>
<th>15%</th>
<th>25%</th>
<th>78%</th>
<th>22%</th>
<th>26%</th>
<th>74%</th>
<th>95%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>44%</td>
<td>66%</td>
<td>64%</td>
<td>11%</td>
<td>25%</td>
<td>75%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>35%</td>
<td>21%</td>
<td>79%</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>36</td>
<td>16</td>
<td>36</td>
<td>14</td>
<td>34</td>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>34</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>74%</td>
<td>39%</td>
<td>23%</td>
<td>50%</td>
<td>100%</td>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>6%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>16</td>
<td>10</td>
<td>17</td>
<td>43</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>25</td>
<td>6</td>
<td>17</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20%</td>
<td>3.8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Beschäftigungsgesellschaft des den wissenschaftlichen Angestellten 1986 (hauptberuflichen Person) Tabelle 3.4**
# Tabelle 3.5
Verbleib im SS '86 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Beamte Mitarbeiter auf Dauer</td>
<td>1986</td>
<td>- 100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (38)</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistanten</td>
<td>10</td>
<td>14</td>
<td>66</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>10</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (21)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dauerstellen</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>92</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (26)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Zeitstellen</td>
<td>41</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>50</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (44)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Drittmittel</td>
<td>36</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
<td>54</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (57)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>98</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>-----</td>
<td>----</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>(53)</td>
<td>100</td>
<td>63</td>
<td>35</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(87)</td>
<td>100</td>
<td>54</td>
<td>7</td>
<td>69</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(57)</td>
<td>100</td>
<td>23</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>64</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(22)</td>
<td>100</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
<td>91</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(42)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Anhang: Hochschule 3**

<table>
<thead>
<tr>
<th>1986</th>
<th>1988</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>H3</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Rekruitierungsquote in % Beschäftigter Mittelbauabsolventen* (in %)

*Tabelle 3.6*
4. Hochschule 4

Die Hochschule 4 als eine der größten Technischen Hochschulen des Bundesgebiets weist vom Spektrum der vertretenen Fachdisziplinen her ein breites Studienangebot in den Ingenieur- und Naturwissenschaften auf, das durch Studiengänge der Wirtschaftswissenschaften, der Agrarwissenschaften sowie durch Lehramts- und Magisterstudiengänge in den Geistes- und Sozialwissenschaften ergänzt wird.


Lehrkräfte für besondere Aufgaben bilden mit einem Prozent die kleinste Gruppe. 92 Prozent des Mittelbaupersonals sind auf Zeit beschäftigt, und 28 Prozent arbeiten teilzeitig.

65 Prozent des Personals werden auf Planstellen geführt und 34 Prozent über Drittmittel oder eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme finanziert. Ein Prozent der wissenschaftlichen Bediensteten ist sowohl über eine Planstelle als auch über Drittmittel beschäftigt.

Ein Blick auf die Verteilung des Mittelbaupersonals nach dem Geschlecht der Beschäftigten zeigt, daß 85 Prozent der Beschäftigten Männer und 15 Prozent Frauen sind. Ist der Anteil der weiblichen Bediensteten bei dem auf Planstellen geführten Personal insgesamt etwas niedriger, sind nur noch sieben Prozent der beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter und der auf Dauer tätigen Angestellten Wissenschaftlerinnen. Deutlich höher liegt der Frauenanteil im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (49 %) und der insgesamt allerdings kleinen Gruppe wissenschaftlicher Assistenten neuer Art (36 %).


Teilzeitarbeit auf Planstellen der Hochschule findet sich praktisch nur im Bereich der auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten. 69 Prozent gehen hier einer Vollzeit- und 31 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, wobei weitaus am häufigsten Zweidrittel-Verträge abgeschlossen werden (28 %).

zwei Drittel und vier Prozent auf weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit abgeschlossen.

Im Zeitvergleich zwischen den beiden hier ausgewiesenen Mittelbaustatistiken (SS '86 und '88) ergibt sich eine Gesamtzunahme des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Hochschullehrerebene von 12 Prozent. Ist die Zahl der auf Stellen der Hochschule geführten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen um drei Prozent gestiegen, haben im selben Zeitraum vor allem drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse um 38 Prozent und ABM-Verträge um 16 % zugenommen.


In dem stark expandierenden Bereich der Drittmittelbeschäftigung unterscheidet sich auch in der zeitlichen Dynamik die Entwicklung bei den Landesbediensteten und den Privatdienstkräften. Während die Zuwachsraten für diese beiden Gruppen mit 40 Prozent bei den Landesbediensteten bzw. 34 Prozent bei den Privatdienstkräften durchaus differieren, nehmen im selben Zeitraum für Privatdienstkräfte Zweidrittel-Verträge und solche mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit ab und Halbtagsbeschäftigungen zu. Bei den Landesbediensteten verringert sich demgegenüber der Anteil der Halbtagsbeschäftigten um 5 Prozent, während Zweidrittel-Verträge häufiger abgeschlossen werden (+2 %). Insgesamt hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um drei Prozent bzw. zwei Prozent verringert.

Der in Tabelle 4.5 und 4.6 gegebene Überblick faßt die Personalflektuationen bei den einzelnen Beschäftigtengruppen im akademischen Mittelbau in dem von uns untersuchten Zeitraum zusammen. Danach sind zwischen den erhobenen Stichtagen der Sommersemester '86 und '88 38 Prozent der Mittelbauangehörigen des '86er Jahrgangs aus ihrem Vertrag ausgeschieden und zum Erhebungszeitpunkt in '88 nicht mehr im akademischen Mittelbau an der


68 Prozent der im Sommersemester 1988 über Drittmittel finanzierten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen waren in '86 nicht im Mittelbau tätig, davon 67 Prozent der Landesbediensteten und 71 Prozent der Privatdienstkräfte. Vier Prozent des Drittmittelpersonals rekrutieren sich aus zuvor anderweitig im Mittelbau eingebundenen Beschäftigten. Eine Übersicht im De-
tail gibt die beigefügte Tabelle 4.6 zur Herkunft der im Mittelbau verbliebenen Dienstkräfte, die ihren Beschäftigungsstatus gewechselt haben. Danach handelt es sich bei den im SS '88 tätigen Drittmittelbediensteten mit Statuswechsel ausschließlich um zuvor auf Zeitstellen geführte Angestellte. 38 Prozent der Zeitstelleninhaber sind neu eingestellt worden und vier Prozent sind von einem drittmitteleinfinzierten Vertrag auf eine solche zeitlich befristete An- stelltenstelle übergewechselt. Bei den angestellten Dauerstelleninhabern sind, wie bereits erwähnt, 91 Prozent in ihrer Beschäftigung verblieben, vier Prozent wurden neu eingestellt, ebenfalls vier Prozent rekrutieren sich aus ehemaligen Zeitangestellten der Hochschule und ein Prozent aus zuvor als Hochschulassistenten tätigen Mittelbauangehörigen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gesamtwert</th>
<th>Ausbildungsrichtung</th>
<th>Beschäftigung</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Ausbildungsrichtung</th>
<th>Beschäftigung</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>Lektor</td>
<td></td>
<td>6</td>
<td>11%</td>
<td>Lektor</td>
<td></td>
<td>6</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
<td>37%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>77%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>8</td>
<td>70%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>8</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>28%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
<td>25%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>17%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>6</td>
<td>42%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>6</td>
<td>42%</td>
</tr>
<tr>
<td>88%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>91%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>91%</td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>22</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>22</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>61%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>61%</td>
</tr>
<tr>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>10%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>6%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>25%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>25%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>11</td>
<td>8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhang: Hochschule 4

Hochschulministerium der Akademischen Mittelbau 1989 (habilitierte Personen)

Tabelle 4.1
### Tabelle 4.2
Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1988¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 4</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td>2/3</td>
<td>1/2</td>
<td>weniger als 1/2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule/auf Dauer)</td>
<td>77</td>
<td>6</td>
<td>83</td>
<td>-</td>
<td>80</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>83</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>93%</td>
<td>7%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>96%</td>
<td>1%</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule/auf Zeit)</td>
<td>1043</td>
<td>188</td>
<td>-</td>
<td>1231</td>
<td>843</td>
<td>339</td>
<td>42</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85%</td>
<td>15%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>69%</td>
<td>28%</td>
<td>3%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmitte (Landesvertrag)²</td>
<td>405</td>
<td>57</td>
<td>1</td>
<td>461</td>
<td>353</td>
<td>37</td>
<td>68</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>88%</td>
<td>12%</td>
<td>.2%</td>
<td>100%</td>
<td>76%</td>
<td>8%</td>
<td>15%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmitte (Privatdienstvertrag)</td>
<td>190</td>
<td>37</td>
<td>1</td>
<td>226</td>
<td>136</td>
<td>1</td>
<td>90</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85%</td>
<td>16%</td>
<td>.4%</td>
<td>100%</td>
<td>60%</td>
<td>-</td>
<td>40%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Haushalts- und Drittmitte</td>
<td>17</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>19</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84%</td>
<td>15%</td>
<td>5%</td>
<td>95%</td>
<td>70%</td>
<td>5%</td>
<td>25%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>33</td>
<td>32</td>
<td>-</td>
<td>65</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>51%</td>
<td>49%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1765</td>
<td>323</td>
<td>86</td>
<td>2002</td>
<td>1426</td>
<td>379</td>
<td>207</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85%</td>
<td>16%</td>
<td>4%</td>
<td>96%</td>
<td>71%</td>
<td>19%</td>
<td>10%</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
2 incl. außerplanmäßige Haushaltsmittelmittel.
3 ABM-Statistik des Vertrauensrates der Hochschule (ohne Angabe der Arbeitszeit).
1. Daten der Hochschule/Eigene Berichtsnummer (Schicht 5, 86):

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>98%</th>
<th>92%</th>
<th>85%</th>
<th>94%</th>
<th>88%</th>
<th>115%</th>
<th>135%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1987</td>
<td>532</td>
<td>134</td>
<td>132</td>
<td>125</td>
<td>119</td>
<td>113</td>
<td>104</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>13%</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>5%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>27</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>30%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>18%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>12%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>27%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. Incl. AMH-Schistik der Vertragsverträge der Hochschule (ohne Angabe der Abteilungen):

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>98%</th>
<th>92%</th>
<th>85%</th>
<th>94%</th>
<th>88%</th>
<th>115%</th>
<th>135%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1987</td>
<td>532</td>
<td>134</td>
<td>132</td>
<td>125</td>
<td>119</td>
<td>113</td>
<td>104</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>13%</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>5%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>27</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>30%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>18%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>12%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>27%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhang: Hochschule

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>98%</th>
<th>92%</th>
<th>85%</th>
<th>94%</th>
<th>88%</th>
<th>115%</th>
<th>135%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1987</td>
<td>532</td>
<td>134</td>
<td>132</td>
<td>125</td>
<td>119</td>
<td>113</td>
<td>104</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>13%</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>5%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>27</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>30%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>18%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>12%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>27%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Table 4.3

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>98%</th>
<th>92%</th>
<th>85%</th>
<th>94%</th>
<th>88%</th>
<th>115%</th>
<th>135%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1987</td>
<td>532</td>
<td>134</td>
<td>132</td>
<td>125</td>
<td>119</td>
<td>113</td>
<td>104</td>
<td>89</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>13%</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>5%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>27</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>30%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>18%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>12%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>27%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle 4.4
Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1986\(^1\) (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 4</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Teilzeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td>2/3</td>
<td>1/2</td>
<td>weniger als 1/2</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule/auf Dauer)</td>
<td>1022</td>
<td>187</td>
<td>-</td>
<td>1209</td>
<td>843</td>
<td>327</td>
<td>34</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85%</td>
<td>15%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>70%</td>
<td>27%</td>
<td>3%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Zeit)</td>
<td>280</td>
<td>51</td>
<td>-</td>
<td>331</td>
<td>243</td>
<td>20</td>
<td>66</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85%</td>
<td>15%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>73%</td>
<td>6%</td>
<td>20%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)(^2)</td>
<td>148</td>
<td>21</td>
<td>1</td>
<td>168</td>
<td>98</td>
<td>4</td>
<td>64</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>88%</td>
<td>12%</td>
<td>1%</td>
<td>99%</td>
<td>58%</td>
<td>2%</td>
<td>38%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Haushalts- und Drittmittel</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>67%</td>
<td>17%</td>
<td>17%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>28</td>
<td>28</td>
<td>-</td>
<td>56</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1560</td>
<td>294</td>
<td>84</td>
<td>1770</td>
<td>1267</td>
<td>353</td>
<td>168</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84%</td>
<td>16%</td>
<td>5%</td>
<td>96%</td>
<td>71%</td>
<td>20%</td>
<td>9%</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^1\) Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86)
\(^2\) incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel
\(^3\) ABM-Statistik des Vertrauensrates der Hochschule (ohne Angabe der Arbeitszeit)
| (39) 100 | 97 | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| (500) 100 | - | 39 | 10 | - | - | - | - | - | 1 |
| (1217) 100 | - | 2 | 60 | 1 | 1 | - | - | - | 1 |
| (181) 100 | - | 1 | - | 16 | - | - | - | - | 1 |
| (43) 100 | - | - | 2 | 2 | 62 | - | - | - | 2 |
| (6) 100 | - | - | - | - | 22 | - | - | - | - |
| (46) 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 |

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>---------------------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Verbleib im SS 86 Beschäftigter Mütter Mittelbahngeburt (in %)**

**Tabelle 4.5**
Tabelle 4.6
Rekrutierung im SS ’88 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1988</td>
<td>83</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>6</td>
<td>100</td>
<td>(52)</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberräte und -assistenten auf Zeit</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>33</td>
<td>100</td>
<td>(6)</td>
</tr>
<tr>
<td>Räte auf Zeit</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>50</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>50</td>
<td>100</td>
<td>(4)</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>61</td>
<td>-</td>
<td>18</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>21</td>
<td>100</td>
<td>(44)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dauerstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>91</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>100</td>
<td>(81)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss Angestellte Zeitstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>58</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>38</td>
<td>100</td>
<td>(1253)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dritt-mittel</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>28</td>
<td>-</td>
<td>68</td>
<td>100</td>
<td>(689)</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektoren/Lehrkr. f. bes. Aufgaben</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>97</td>
<td>-</td>
<td>(35)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
5. Hochschule 5


Im größten Beschäftigungsbereich, den die auf Planstellen geführten Mittelbauangehörigen bilden, sind 73 Prozent als wissenschaftliche Angestellte auf Zeit in der Nachwuchsförderung, sechs Prozent als angestellte und 15 Prozent als beamtete Mitarbeiter auf Dauer tätig. Die kleinsten Gruppen bilden die Hochschulassistenten mit einem Anteil von vier Prozent und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einem Anteil von zwei Prozent an den Planstelleninhabern. Insgesamt sind 78 Prozent des Personals auf Planstellen befristet.
und 22 Prozent unbefristet tätig. Teilzeitarbeit auf Planstellen bleibt im übrigen die Ausnahme. Nur bei den auf Dauer angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern werden vier Prozent und bei den auf Planstellen geführten Zeitangestellten acht Prozent der Mittelbauangehörigen in Teilzeit beschäftigt, so daß der Anteil der Teilzeitkräfte am Planstellenpersonal insgesamt unter sechs Prozent bleibt.


Im Zeitvergleich der beiden hier ausgewiesenen Mittelbaustatistiken des SS '86 und '88 ergibt sich ein Gesamtzuwachs beim wissenschaftlichem Personal unterhalb der Hochschullehrerebene von neun Prozent. Während die Zahl der Drittmittelbediensteten um 27 Prozent zugenommen hat, ist im Planstellenbereich der Hochschule die Beschäftigung im selben Zeitraum um knapp zwei Prozent zurückgegangen. Damit hat sich der Anteil des auf Planstellen geführten Mittelbaupersonals innerhalb von zwei Jahren um sechs Prozent verringer und der der Drittmittelbediensteten entsprechend zugenommen.

Im Planstellenbereich der Hochschule ist die Beschäftigung von wissenschaftlichen Angestellten auf Dauer um acht Prozent sowie die befristete Anstellung von Dienstkräften um zwei Prozent zurückgegangen. Demgegenüber hat die Zahl der über Drittmittel finanzierten Landesbediensteten um 40 Prozent noch deutlicher zugenommen als die der Privatdienstkräfte, die eine Zuwachsrate von 19 Prozent zu verzeichnen haben. Mit diesem Anstieg der Drittmittelbeschäftigung geht ein Zuwachs des Anteils der befristeten Beschäftigung um zwei Prozent und der Teilzeitverträge um vier Prozent für den Mittelbau insgesamt einher.

Während im Planstellenbereich die Gestaltung der Arbeitszeit Mittelbauangehöriger nahezu unverändert bleibt, werden bei den Drittmittelverträgen zwei Prozent mehr Landesbedienstete und vier Prozent mehr Privatdienstkräfte in Teilzeitarbeit - vor allem als Halbtagskräfte - beschäftigt.
Der in den Tabellen 5.5 und 5.6 gegebene Überblick faßt die Personalfluktuationen und Wanderungsbewegungen im akademischen Mittelbau zwischen dem SS '86 und '88 zusammen. Danach sind 34 Prozent der zum SS '86 Beschäftigten zwei Jahre später nicht mehr an der Hochschule tätig. Die quantitativ bedeutsamste Ausscheiderate ergibt sich für die auf Planstellen geführten Zeitangestellten, von denen 39 Prozent der zum SS '86 geführten Dienstkräfte zwischenzeitlich ausgeschieden sind, sowie für den Drittmittelbereich, in dem 41 Prozent der Beschäftigten den Mittelbau der Hochschule verlassen haben. Bei den C1-Assistenten liegt die Ausscheiderate bei 24 Prozent.


Betrachtet man nun die Rekrutierung der zum SS '88 an der Hochschule arbeitenden Mittelbauangehörigen, ergibt sich zunächst, daß 38 Prozent von ihnen im Untersuchungszeitraum neu eingestellt wurden. Des weiteren rekruitieren sich zwei Prozent der hauptberuflichen Dienstkräfte aus zum SS '86 noch nebenberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften. Dies entspricht einer Übergangsquote der wissenschaftlichen Hilfskräfte in eine hauptberufliche Tätigkeit von 31 Prozent. Erstmalig an der Hochschule beschäftigt werden vor allem Zeitangestellte auf Planstellen (32 Prozent der zum SS '88 Beschäftigten) sowie Drittmittelbedienstete (56 %). Ist in diesen Bereichen die Rate neu eintretender Dienstkräfte besonders hoch, rekruitieren sich die zum SS '88 erstmalig als Hochschulassistenten Beschäftigten ausschließlich aus zuvor auf Planstellen tätigen (22 %) oder über Drittmittel finanzierten (15 %) Zeitangestellten. Während neun Prozent der zum SS '88 in der Nachwuchsfinanzierung tätigen Zeitstelleninhaber zuvor über Drittmittel finanziert wurden und zwei Prozent als wissenschaftliche Hilfskräfte tätig waren, rekruitieren sich fünf Prozent des Drittmittelpersonals aus auf Planstellen geführten Zeitangestellten und vier Prozent aus wissenschaftlichen Hilfskräften. Ein
Übergang von befristet tätigen Assistenten oder wissenschaftlichen Angestellten auf eine Dauerbeschäftigung als angestellter oder verbeamteter wissenschaftlicher Mitarbeiter findet nicht statt.
| 1216 | 243 | 973 | 1027 | 1189 | 143 | 126 | 126 | 1073 | 909 | Cessmar
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | ---
| 1%  | -   | 100% | 18%  | 82%  | 100% | -   | -   | 2%   | 82%  | Anfrage
| 1%  | -   | 11   | 9    | 6    | 11   | -   | -   | 2    | 6    | Lehrer
| 88% | %   | 77%  | 93%  | 7%   | 100% | -   | 11% | 89%  | 78   | Wiss. Angestellter
| 1073| 243 | 580 | 830  | 78   | 119 | 954 | -   | 1073 | 25   | Akad, Wiss. Rat
| 2%  | -   | 100% | 8%   | 95%  | 100% | -   | -   | 25   | 95%  | Akad, Wiss. Ordnet
| 5%  | -   | 25   | 2    | 32   | 25   | -   | -   | 25   | 32   | Akad, Wiss. Ordnet
| 6%  | -   | 100% | 1%   | 99%  | 100% | -   | -   | 72   | 97%  | Akad. Direktor
| 72  | -   | 72   | 1    | 71   | 72   | -   | -   | 72   | 70   | Akad. Direktor
| 1%  | -   | 100% | -    | 100% | 100% | -   | -   | 8    | 100% | (ltd) Akad. Direkt
| 8   | -   | 8    | 8    | -    | 8    | -   | -   | 8    | -    | (ltd) Akad. Direkt
| 2%  | -   | 100% | -    | 100% | 100% | -   | -   | 27   | 8%   | (ltd) Akad. Direkt

| 1 | Diachen der Hochschule/eigene Berichtigungen (Stichtag SS 881).

| 1 | Beschäftigungssstruktur im akademischen Mittelpunkt 1981 (Haushaltliche Personale)
### Tabelle 5.2
**Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1988**¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 5</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Dauer)</td>
<td>42</td>
<td>3</td>
<td>45</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>93%</td>
<td>7%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Zeit)</td>
<td>476</td>
<td>42</td>
<td>-</td>
<td>518</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>92%</td>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)²</td>
<td>182</td>
<td>34</td>
<td>7</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84%</td>
<td>16%</td>
<td>3%</td>
<td>97%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Privatdienstvertrag)</td>
<td>254</td>
<td>40</td>
<td>26</td>
<td>268</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>9%</td>
<td>91%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>954</td>
<td>119</td>
<td>78</td>
<td>995</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>89%</td>
<td>11%</td>
<td>7%</td>
<td>93%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
² Incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1120</td>
<td>182</td>
<td>938</td>
<td>900</td>
<td>140</td>
<td>904</td>
<td>900</td>
<td>141</td>
<td>904</td>
<td>900</td>
<td>141</td>
<td>904</td>
</tr>
<tr>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
</tr>
<tr>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
</tr>
<tr>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
<td>98%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>22%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>25%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>25%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>25%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>25%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hochschulassistenten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistenten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistenten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistenten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistenten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>87%</th>
<th>93%</th>
<th>83%</th>
<th>97%</th>
<th>81%</th>
<th>97%</th>
<th>87%</th>
<th>91%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>HS 5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geschlecht</td>
<td>Laufzeit</td>
<td>Arbeitszeit</td>
<td>Gesamt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>------------</td>
<td>----------</td>
<td>--------------</td>
<td>--------</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td>Vollzeit</td>
<td>Teilzeit 2/3</td>
<td>Teilzeit 1/2</td>
<td>Teilzeit weniger als 1/2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Dauer)</td>
<td>46</td>
<td>3</td>
<td>49</td>
<td>-</td>
<td>49</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>49</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>94%</td>
<td>6%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>5%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Zeit)</td>
<td>488</td>
<td>41</td>
<td>-</td>
<td>529</td>
<td>492</td>
<td>-</td>
<td>35</td>
<td>2</td>
<td>529</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>92%</td>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>93%</td>
<td>-</td>
<td>7%</td>
<td>-</td>
<td>54%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)</td>
<td>133</td>
<td>21</td>
<td>4</td>
<td>149</td>
<td>105</td>
<td>2</td>
<td>45</td>
<td>2</td>
<td>154</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>3%</td>
<td>97%</td>
<td>68%</td>
<td>1%</td>
<td>29%</td>
<td>1%</td>
<td>16%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Privatdienstvertrag)</td>
<td>214</td>
<td>34</td>
<td>24</td>
<td>224</td>
<td>152</td>
<td>3</td>
<td>82</td>
<td>11</td>
<td>248</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>10%</td>
<td>90%</td>
<td>61%</td>
<td>1%</td>
<td>33%</td>
<td>4%</td>
<td>25%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>881</td>
<td>99</td>
<td>77</td>
<td>902</td>
<td>798</td>
<td>5</td>
<td>162</td>
<td>15</td>
<td>980</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>90%</td>
<td>10%</td>
<td>8%</td>
<td>92%</td>
<td>81%</td>
<td>1%</td>
<td>17%</td>
<td>2%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
2 Inkl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>(52) 100</th>
<th>(402) 100</th>
<th>(529) 100</th>
<th>(49) 100</th>
<th>(25) 100</th>
<th>(2) 100</th>
<th>(103) 100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9</td>
<td>41</td>
<td>39</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Anhang: Hochschule 5**

Verbreitet im SS 86 Beschützer Mittelschulabgeordneter (in %)

Table 5.5
### Tabelle 5.6
Rekrutierung im SS '88 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1988</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beamte Mitarbeiter auf Dauer</td>
<td>97</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>100 (102)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Oberräte/Räte auf Zeit</td>
<td>-</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
<td>-</td>
<td>33</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Assistenten</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>63</td>
<td>-</td>
<td>22</td>
<td>15</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (45)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wiss. Angestellte Dauerstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>96</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>100 (45)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wiss. Angestellte Zeitstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>57</td>
<td>9</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Wiss. Angestellte Drittmittel</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lektoren/Lehrkr. f. bes. Aufgaben</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>82</td>
<td>-</td>
<td>18</td>
<td>100 (11)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6. Hochschule 6


Zwei Drittel des Mittelbaupersonals der Hochschule werden auf Stellen beschäftigt, ein Drittel ist in dem im weitesten Sinne verstandenen Bereich der drittmitteleffizienten Beschäftigung, der hier ABM-Beschäftigte einschließt, tätig. 87 Prozent des Mittelbaupersonals haben einen befristeten Vertrag, und etwas mehr als jeder zweite Mittelbauangehörige geht einer Teilzeitbeschäftigung nach (53 %). Sowohl bei Frist- als auch bei Teilzeitverträgen bilden die
wissenschaftlichen Angestellten die bei weitem größte Gruppe mit einem Anteil von 90 bzw. 99 Prozent.


Im gleichen Zeitraum nimmt die Beschäftigung von Drittmittelbediensteten in Teilzeitarbeit zu. Vollzeit- und Zweidrittel-Verträge nehmen um jeweils fünf Prozent ab, während eine Beschäftigung mit der Hälfte und mit weniger als der Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit um sechs Prozent bzw. drei Prozent zunimmt. Dies verdeutlicht sich, rechnet man auch die Teilzeitverträge auf Vollzeit-Stellen um; Während die Zahl der drittmittelfinanzierten (Vollzeit-) Stellen um 25 Prozent abnimmt, sinkt die Zahl der auf diesen Stellen Beschäftigten lediglich um die Hälfte - eine Entwicklung, die sich im übrigen fast ausschließlich im Bereich der drittmittelfinanzierten Landesverträge vollzieht.

Aus den Tabellen 6.5 und 6.6 (ohne ABM-Kräfte) ergibt sich, daß 39 Prozent der im Sommersemester '86 dem akademischen Mittelbau zuzurechnenden wissenschaftlichen Dienstkräfte aus ihren Vertragsverhältnissen ausge-


Im Bereich der auf Stellen der Hochschule geführten Angestellten mit Zeitverträgen wurden 38 Prozent der zum SS '88 Beschäftigten erstmalig ange-
<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 6</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>angestellt</td>
<td>beamtet</td>
<td>unbefristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistent / Oberingenieur</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Assistent</td>
<td>32</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>40</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78%</td>
<td>22%</td>
<td>2%</td>
<td>98%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>74</td>
<td>24</td>
<td>2</td>
<td>96</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>76%</td>
<td>25%</td>
<td>2%</td>
<td>98%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>31</td>
<td>3</td>
<td>-</td>
<td>34</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>91%</td>
<td>9%</td>
<td>100%</td>
<td>97%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>1081</td>
<td>440</td>
<td>1521</td>
<td>-</td>
<td>140</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>71%</td>
<td>29%</td>
<td>100%</td>
<td>9%</td>
<td>91%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>30</td>
<td>12</td>
<td>20</td>
<td>22</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>71%</td>
<td>29%</td>
<td>48%</td>
<td>52%</td>
<td>88%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für bes. Aufgaben</td>
<td>18</td>
<td>4</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>82%</td>
<td>18%</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1274</td>
<td>493</td>
<td>1555</td>
<td>212</td>
<td>234</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>72%</td>
<td>28%</td>
<td>88%</td>
<td>12%</td>
<td>13%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1 Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
2 Inkl. ABM-Statistik des Vertrauensrates der Hochschule (ohne Angabe der Arbeitszeit).
<table>
<thead>
<tr>
<th>Prozent</th>
<th>100%</th>
<th>91%</th>
<th>89%</th>
<th>87%</th>
<th>85%</th>
<th>83%</th>
<th>81%</th>
<th>79%</th>
<th>77%</th>
<th>75%</th>
<th>73%</th>
<th>71%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>14%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>120%</td>
<td>144%</td>
<td>182%</td>
<td>230%</td>
<td>288%</td>
<td>360%</td>
<td>440%</td>
<td>540%</td>
<td>650%</td>
<td>770%</td>
<td>900%</td>
<td>1040%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Beschäftigungsgliederung der meisten wissenschaftlichen Anstaltungen 1986 (handwerkskundliches Personal) |
| HS 6  |

| Beschäftigungsgliederung der meisten wissenschaftlichen Anstaltungen 1986 (handwerkskundliches Personal) |
| Table 6.2  |
### Tabelle 6.3
Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelbau 1986¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 6</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>angestellt</td>
<td>beamtet</td>
<td>unbefristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistent/Oberingenieur</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Assistent</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>118</td>
<td>28</td>
<td>2</td>
<td>144</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>28</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>32</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>1043</td>
<td>430</td>
<td>1473</td>
<td>-</td>
<td>128</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>31</td>
<td>15</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für bes. Aufgaben</td>
<td>16</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1243</td>
<td>482</td>
<td>1508</td>
<td>217</td>
<td>221</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86).
² Incl. ABM-Statistik des Vertrauensrates der Hochschule (ohne Angabe der Arbeitszeit).
### Anhang: Hochschule 6

**Tabellen 6.4**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereich</th>
<th>Schweiz</th>
<th>Deutsch</th>
<th>Angestellte</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>6.4%</td>
<td>23%</td>
<td>100%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.2%</td>
<td>3%</td>
<td>7%</td>
<td>22%</td>
<td>52%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.0%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.1%</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
<td>21%</td>
<td>57%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.5%</td>
<td>8%</td>
<td>3%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Beschäftigungsstruktur bei den Wissensauchallgemein Angestellten 1986, (hauptberuflichen Persoanl)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereich</th>
<th>Schweiz</th>
<th>Deutsch</th>
<th>Angestellte</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>6.4%</td>
<td>23%</td>
<td>100%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.2%</td>
<td>3%</td>
<td>7%</td>
<td>22%</td>
<td>52%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.0%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.1%</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
<td>21%</td>
<td>57%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.5%</td>
<td>8%</td>
<td>3%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>6.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>7.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>8.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.1%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.7%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>9.9%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>20%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>----------</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>(66)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>69</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(474)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>31</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>(813)</td>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>(124)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>96</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(147)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>(38)</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Verbleib im SS 86 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)**

<p>| Table 6.5 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>6</th>
<th>2</th>
<th>2</th>
<th>2</th>
<th>2</th>
<th>2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>61</td>
<td>66</td>
<td>35</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>56</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>63</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>67</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>HS</td>
<td>HS</td>
<td>HS</td>
<td>HS</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Rekulturung im SS 88 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

Table 6.6
7. Hochschule 7


Insgesamt werden sieben Prozent der im Mittelbau Tätigen als C1-Assistenten (darunter zehn Prozent wissenschaftliche Assistenten neuer Art), 15 Prozent als akademische Räte, Oberräte und Direktoren auf Dauer, 75 Prozent als wissenschaftliche Angestellte und drei Prozent als Lektoren bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt.


Im Zeitvergleich der SS '86 und '88 ergibt sich eine Gesamtuwachsrates des im akademischen Mittelbau beschäftigten Personals von sechs Prozent, die ausschließlich auf eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen im Bereich der Drittmittelbediensteten zurückzuführen ist (+ 20 %). Damit hat sich der Anteil der nicht auf Planstellen beschäftigten Mittelbauangehörigen in dem von
uns untersuchten Zeitraum um vier Prozent erhöht, da parallel die Zahl der auf Planstellen geführten Dienstkräfte nahezu stagniert. Verschiebungen ergeben sich allerdings innerhalb des Bereichs der Planstellen. So ist die Beschäftigung von C1-Assistenten um sieben Prozent zurückgegangen, während sich die Zahl der befristet auf Planstellen tätigen Angestellten um zwei Prozent, die der wissenschaftlichen Angestellten auf Dauer um sieben Prozent und die der Lektoren um 32 Prozent erhöht hat. Der Anteil dieser verschiedenen Beschäftigten an dem insgesamt auf Planstellen tätigen Personal verschiebt sich damit aber nur leicht. So hat der Anteil der angestellten Zeitstelleninhaber um zwei Prozent, der Dauerstelleninhaber und der Lektoren um jeweils ein Prozent zugenommen, während der Anteil der C1-Assistenten um ein Prozent zurückgegangen ist.

Die Teilzeitbeschäftigung auf Planstellen der Hochschule geht bei den Zeitangestellten um vier Prozent zurück und nimmt bei den Dauerstelleninhabern um drei Prozent zu. Im Durchschnitt aller besetzten Mittelbaustellen geht damit der Anteil Teilzeitbeschäftigter zurück.

Im expandierenden Bereich der Drittmittelbeschäftigung hat sich die Zahl der Mittelbauangehörigen in dem von uns untersuchten Zeitraum um 20 Prozent erhöht. Parallel hierzu hat die Teilzeitbeschäftigung beim Drittmittepersonal um vier Prozent zugenommen, so daß sich, auf Vollzeitstellen hochgerechnet, eine Zuwachsrate im Drittmittelbereich von 16 Prozent ergibt.

Insgesamt gesehen, haben sich also die Gewichte zwischen Drittmittepersonal einerseits und Planstellenpersonal andererseits im Untersuchungszeitraum verschoben und leichtere Veränderungen innerhalb des Planstellenbereichs ergeben. Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitarbeitsverhältnisse am gesamten Mittelbaupersonal bleibt demgegenüber ebenso wie der Frauenanteil praktisch konstant.


Auf das Sommersemester '88 bezogen, rekruitieren sich 65 Prozent der Beschäftigten aus Dienstkräften, die zum SS '86 bereits hauptberuflich im akademischen Mittelbau an der Hochschule tätig waren. 25 Prozent der Mittelbauangehörigen sind ohne vorhergehendes Arbeitsverhältnis in dem von uns untersuchten Zeitraum an der Hochschule neu eingestellt worden, und zehn Prozent des hauptberuflichen Personals rekruitieren sich aus zuvor als wissenschaftliche Hilfskräfte nebenberuflich Tätigen. Dies entspricht einem Anteil von 23 Prozent der zum SS '86 als wissenschaftliche Hilfskräfte Beschäftigten.

Tabelle 7.1
Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelbau 1988¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 7</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>angestellt</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
<td>Vollzeit</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>weiblich</td>
<td>beamtett</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professorenvertreter</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Assistent</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulassistent</td>
<td>57</td>
<td>7</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>89%</td>
<td>11%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad. Direktor</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>69</td>
<td>4</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>95%</td>
<td>6%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>50</td>
<td>6</td>
<td>56</td>
<td>56</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>89%</td>
<td>11%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>592</td>
<td>149</td>
<td>741</td>
<td>82</td>
<td>659</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80%</td>
<td>20%</td>
<td>100%</td>
<td>11%</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>16</td>
<td>8</td>
<td>24</td>
<td>14</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80%</td>
<td>20%</td>
<td>100%</td>
<td>85%</td>
<td>42%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für bes.</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Aufgaben</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>809</td>
<td>177</td>
<td>765</td>
<td>221</td>
<td>244</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>82%</td>
<td>18%</td>
<td>78%</td>
<td>22%</td>
<td>25%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
### Tabelle 7.2
Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1988\(^1\) (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 7</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Dauer)</td>
<td>64</td>
<td>12</td>
<td>76</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter (Stelle der Hochschule auf Zeit)</td>
<td>260</td>
<td>55</td>
<td>-</td>
<td>314</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Drittmittel (Landesvertrag)(^2)</td>
<td>263</td>
<td>81</td>
<td>5</td>
<td>339</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Haushalts- und Drittmittel</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>591</td>
<td>149</td>
<td>82</td>
<td>659</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^1\) Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
\(^2\) incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>92%</th>
<th>93%</th>
<th>94%</th>
<th>95%</th>
<th>96%</th>
<th>97%</th>
<th>98%</th>
<th>99%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>75</td>
<td>75</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>9%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>69</td>
<td>69</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>97</td>
<td>97</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>3%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>92</td>
<td>92</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>41</td>
<td>41</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>5%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>51%</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>68</td>
<td>68</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>-</td>
<td>25</td>
<td>25</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>9%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>22</td>
<td>22</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>10%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>11%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>12%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle 7.4
Beschäftigungsstruktur bei den wissenschaftlichen Angestellten 1986¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 7</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>59</td>
<td>12</td>
<td>71</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>(Stelle der Hochschule auf Dauer)</td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>249</td>
<td>59</td>
<td>-</td>
<td>308</td>
</tr>
<tr>
<td>(Stelle der Hochschule auf Zeit)</td>
<td>81%</td>
<td>19%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>222</td>
<td>65</td>
<td>3</td>
<td>284</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel (Landesvertrag)²</td>
<td>77%</td>
<td>23%</td>
<td>1%</td>
<td>99%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Haushalts- und</td>
<td>88%</td>
<td>12%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsbeschaffungsmaßnahme</td>
<td>75%</td>
<td>25%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>547</td>
<td>139</td>
<td>74</td>
<td>612</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86).
² incl. außerplanmäßige Haushaltsmittel.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Code</th>
<th>Value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1986</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>1888</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Tabelle 7.6**  
Rekrutierung im SS '88 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1988</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte Mitarbeiter auf Dauer</td>
<td>98</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>100 (147)</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistenten</td>
<td>-</td>
<td>70</td>
<td>-</td>
<td>23</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
<td>100 (71)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dauerstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>93</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td>100 (76)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Zeitstellen</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>54</td>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>10</td>
<td>31</td>
<td>100 (319)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Drittmittel</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>40</td>
<td>-</td>
<td>19</td>
<td>38</td>
<td>100 (344)</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektoren/Lehrkr. f. bes. Aufgaben</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>68</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>32</td>
<td>100 (25)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
8. Hochschule 8

Mit der Juristischen und der Theologischen Fakultät, den zwei philosophischen und drei naturwissenschaftlichen Fakultäten, den Fakultäten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, für Erziehungswissenschaften sowie der Technischen Fakultät bietet die traditionsreiche Hochschule 8 als zweitgrößte Universität ihres Bundeslandes ein breites Fächerspektrum von Magister-, Diplom- und Lehramtsstudiengängen. Ein sozialwissenschaftliches Forschungszentrum und zwei technisch-ingenieurwissenschaftliche Sonderforschungsbereiche schließen sich den genannten Einrichtungen an.


Insgesamt sind nach der Personalstatistik des SS '88 68 Prozent der Mittelbauangehörigen auf Stellen der Hochschule und 31 Prozent über Drittmittel beschäftigt, sowie 1 % im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme tätig. Vier von fünf im Mittelbau Tätigen sind befristet und jeder vierte ist in Teilzeitarbeit tätig.

Die Verteilung bei dem auf Planstellen geführten Personal ergibt folgendes Bild: die zahlenmäßig stärkste Gruppe bilden die auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten mit 42 Prozent, die zum kleineren Teil tariflich (27 %) und zum überwiegenden Teil als außerordentliche Angestellte (73 %) in Anlehnung an die Beamtenbesoldung beschäftigt werden. 37 Prozent dieser auf Zeit tätigen wissenschaftlichen Angestellten stehen in Teilzeitarbeitsverhältnissen und sind dann fast ausnahmslos halbtags tätig (97 Prozent der Teilzeitbeschäftigten). 24 Prozent des auf Planstellen geführten Personals sind akademische Räte auf Zeit und drei Prozent akademische Oberräte auf Zeit. Die beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Dauer bilden, nimmt man die Räte, Oberräte und Direktoren zusammen, einen Anteil von 18 Prozent


tagsverträge an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen um vier Prozent auf 79 Prozent steigt.


Insgesamt gesehen, hat sich für den von uns untersuchten Zeitraum der Anteil der nicht auf Stellen der Hochschule (und fast ausnahmslos befristet) Beschäftigten um vier Prozent erhöht. Gleichwohl haben sich durch die parallele Zunahme der Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Dauer die Relationen zwischen unbefristet und befristet tätigem Personal nicht verschoben, wie sich auch die Abnahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen im Drittmittelbereich und deren Zunahme bei den auf Zeit angestellten Planstelleninhabern die Waage halten.


Die, insgesamt gesehen, größten Personalfluktuationen ergeben sich für die Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten, bei denen 42 Prozent der 1986 Beschäftigten aus der Tätigkeit an der Hochschule ausscheiden, 14 Prozent ihren Beschäftigungsstatus wechseln und 51 Prozent der 1988 in einem Arbeitsverhältnis stehenden wissenschaftlichen Angestellten ihre Beschäftigung in dem von uns untersuchten Zeitraum aufnehmen. Jeder zweite der in '86 auf einer Planstelle der Hochschule geführten und auf Zeit tätigen wissenschaftli-
chen Angestellten ist keiner Anschlußbeschäftigung an der Hochschule mehr nachgegangen, während von den im SS ’88 auf Stellen der Hochschule befristet beschäftigten Angestellten 57 Prozent ohne vorhergehenden Vertrag als hauptberufliches Personal neu eingestellt wurden.

Bei den Drittmitteleidnstenet waren 35 Prozent der Landesbediensteten und 43 Prozent der Privatdienstkräfte aus dem wissenschaftlichen Dienst dieser Hochschule ausgeschieden. Die Erneuerungsrate des Drittmitteleidnsmals liegt für die Landesbediensteten bei 58 und bei den Privatdienstkräften bei 54 Prozent.


Sechs Prozent der über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Angestellten wurden zuvor auf einer Angestelltenstelle der Hochschule beschäftigt, ein Prozent als akademischer Rat auf Zeit und drei Prozent als nebenberufliche wissenschaftliche Hilfskräfte.
### Tabelle 8.1
Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelbau 1988¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 8</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>angestellt</td>
<td>unbefristet</td>
<td>befristet</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>weiblich</td>
<td>beamtet</td>
<td>Vollzeit</td>
<td>Teilzeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistent</td>
<td>13</td>
<td>-</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ltd.) Akad. Direktor</td>
<td>48</td>
<td>1</td>
<td>49</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>98%</td>
<td>2%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>90</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>95%</td>
<td>5%</td>
<td>1%</td>
<td>99%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>204</td>
<td>23</td>
<td>-</td>
<td>227</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>90%</td>
<td>10%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>668</td>
<td>128</td>
<td>796</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84%</td>
<td>16%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>21</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>52%</td>
<td>48%</td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für bes. Aufgaben</td>
<td>24</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>92%</td>
<td>7.7%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1058</td>
<td>169</td>
<td>818</td>
<td>409</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>67%</td>
<td>33%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '88).
<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>79%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
<th>1%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>14%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>30%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>44%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mannliche</th>
<th>Weibliche</th>
<th>unbekante</th>
<th>Berufert</th>
<th>Teilzeit</th>
<th>Vollzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>General</th>
<th>Czechsich</th>
<th>Tablelle 82</th>
</tr>
</thead>
</table>
### Tabelle 8.3
Beschäftigungsstruktur im akademischen Mittelbau 1986¹ (hauptberufliches Personal)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HS 8</th>
<th>Geschlecht</th>
<th>Beschäftigungsart</th>
<th>Laufzeit</th>
<th>Arbeitszeit</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>männlich</td>
<td>weiblich</td>
<td>angestellt</td>
<td>beamtet</td>
<td>unbefristet</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberassistent</td>
<td>14</td>
<td>-</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100%</td>
<td>-</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>93%</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ltd.) Akad. Direktor</td>
<td>48</td>
<td>1</td>
<td>49</td>
<td></td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>98%</td>
<td>2%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>96%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Oberrat</td>
<td>70</td>
<td>3</td>
<td>73</td>
<td></td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>96%</td>
<td>4%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>78%</td>
</tr>
<tr>
<td>Akad., Wiss. Rat</td>
<td>214</td>
<td>23</td>
<td>237</td>
<td></td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>90%</td>
<td>10%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellter</td>
<td>561</td>
<td>118</td>
<td>679</td>
<td></td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor</td>
<td>13</td>
<td>10</td>
<td>23</td>
<td></td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>57%</td>
<td>44%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>65%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrkraft für bes. Aufgaben</td>
<td>26</td>
<td>3</td>
<td>29</td>
<td></td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>90%</td>
<td>10%</td>
<td>100%</td>
<td></td>
<td>86%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>946</td>
<td>158</td>
<td>702</td>
<td>402</td>
<td>228</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86%</td>
<td>14%</td>
<td>64%</td>
<td>36%</td>
<td>21%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹ Daten der Hochschule/eigene Berechnungen (Stichtag SS '86).
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1%</th>
<th>4%</th>
<th>8%</th>
<th>12%</th>
<th>16%</th>
<th>20%</th>
<th>24%</th>
<th>28%</th>
<th>32%</th>
<th>36%</th>
<th>40%</th>
<th>44%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7%</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>11%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>15%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>19%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>23%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>27%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>31%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>35%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>39%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>43%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>47%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>51%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>55%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>59%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>63%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>67%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>71%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>75%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>79%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>83%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>87%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>91%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>95%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1%</th>
<th>4%</th>
<th>8%</th>
<th>12%</th>
<th>16%</th>
<th>20%</th>
<th>24%</th>
<th>28%</th>
<th>32%</th>
<th>36%</th>
<th>40%</th>
<th>44%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7%</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>4%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>11%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>15%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>19%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>23%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>27%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>31%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>35%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>39%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>43%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>47%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>51%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>55%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>59%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>63%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>67%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>71%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>75%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>79%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>83%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>87%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>91%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>95%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anhang: Hochschule
8

Beschäftigungsstruktur der den Wissensbahnlinnen Ansgestellten 1995 (hauptheurholiches Personol)

Bauschule 8.4

Tablele 8.4
Tabelle 8.5
Verbleib im SS '86 beschäftigter Mittelbauangehöriger (in %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1986</td>
<td>schieden</td>
<td>auf Dauer</td>
<td>assistanten auf Zeit</td>
<td>auf Zeit</td>
<td>Dauersstellen</td>
<td>Zeitstellen</td>
<td>Dritt-</td>
<td>Aufgaben</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (143)</td>
</tr>
<tr>
<td>Oberräte und -assistenten auf Zeit</td>
<td>63</td>
<td>5</td>
<td>32</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (19)</td>
</tr>
<tr>
<td>Räte auf Zeit</td>
<td>31</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>51</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>100 (211)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Dauersstellen</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>100 (44)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Zeitstellen</td>
<td>50</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>9</td>
<td>-</td>
<td>33</td>
<td>8</td>
<td>-</td>
<td>100 (327)</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Angestellte Drittmitte</td>
<td>40</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
<td>46</td>
<td>-</td>
<td>100 (307)</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektr./Lehrkräfe f. bes. Aufgaben</td>
<td>17</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>83</td>
<td>100 (52)</td>
</tr>
<tr>
<td>Anhang: Hochschule 8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 100 (47) | 8 | 92 |  |  |  |  |  |
| 100 (382) | 100 | 34 | 3 | 9 | 6 | 36 | 1 |
| 100 (352) | 100 | 7 | 5 | 30 | 1 | 1 |
| 100 (44) | 4 |  | 96 |  |  |  |
| 100 (17) | 20 | 1 | 9 | 15 | 55 |  |  |
| 100 (24) | 17 |  | 4 | 25 | 54 |  |  |

| 100 (163) | 2 |  |  | 9 | 88 | 1 |  |

Rekrutierung im SS 86 beschäftigter Mittelbaugentechniker (in %)

Table 8.6
Literatur

Arbeitsgruppe Fortbildung im Sprecherkreis der Hochschulkanzler (Hg.): Das neue Personalrecht an den Hochschulen. Saarbrücken 1980.

BOCHOW, Michael; FUNKE, Axel; HUSEMANN, Rudolf u. a.: Ohne Perspektive keine Qualität. Frankfurt/M. 1986.


Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Bericht der Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Bonn 1984.


DALLINGER, Peter: "Einstieg in die Wissenschaft - Arbeit ohne Weiterbildung." In: Deutsche Universitätszeitung (DUZ) 1982, Nr. 18, S. 10-16.


FREIGER, Stephan; GROSS, Michael und OEHLER, Christoph (Hg.): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz, Hochschulentwicklung, junge Wissenschaftler heute. Kassel 1986.


KÖHLER, Gerd (Hg.): Hochschule in der Demokratie. Demokratische Alternativen zur Wendepolitik in Hochschule und Forschung. Freiburg 1986.
Kultusministerkonferenz (Hg.): Informationen zum Hochschulrecht. Sonderheft 1: "Zeitverträge im Hochschulbereich". Bonn 1982.


PUBLIKATIONEN DES WISSENSCHAFTLICHEN ZENTRUMS

A. Reihe "Hochschule und Beruf"
(Campus-Verlag, Frankfurt/M. und New York)

TEICHLER, Ulrich und WINKLER, Helmut (Hg.): Praxisorientierung des Studiums. 1979

TEICHLER, Ulrich (Hg.): Hochschule und Beruf. Problemlagen und Aufgaben der Forschung. 1979


FREIDANK, Gabriele; NEUSEL, Aylâ; TEICHLER, Ulrich (Hg.): Praxisorientierung als institutionelles Problem der Hochschule. 1980


HERMANNS, Harry; TEICHLER, Ulrich und WASSER, Henry (Hg.): Integrierte Hochschulmodelle. Erfahrungen aus drei Ländern. 1982

HOLTKAMP, Rolf und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Berufstätigkeit von Hochschulabsolventen - Forschungsergebnisse und Folgerungen für das Studium. 1983


CLEMENS, Bärbel; METZ-GÖCKEL, Sigrid; NEUSEL, Aylâ und PORT, Barbara (Hg.): Die Töchter der Alma mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt und New York 1986


B. Werkstattberichte

(Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Gesamthochschule Kassel)


HERMANNS, Harry; TKOCZ, Christian und WINKLER, Helmut: Ingenieurarbeit: Soziales Handeln oder disziplinäre Routine? 1980 (Nr. 2) (vergriffen)

NEUSEL, Aylâ und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Neue Aufgaben der Hochschulen. 1980 (Nr. 3)

HEINE, Uwe; TEICHLER, Ulrich und WOLLENWEBER, Bernd: Perspektiven der Hochschulentwicklung in Bremen. 1980 (Nr. 4)

NERAD, Maresi: Frauenzentren an amerikanischen Hochschulen. 1981 (Nr. 5)

LIEBAU, Eckart und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Hochschule und Beruf - Forschungsperspektiven. 1981 (Nr. 6) (vergriffen)


HOLTKAMP, Rolf und TEICHLER, Ulrich: Außerschulische Tätigkeitsbereiche für Absolventen sprach- und literaturwissenschaftlicher Studiengänge. 1981 (Nr. 8) (vergriffen)


CLEMENTS, Bärbel; Frauenforschungs- und Frauenstudieninitiativen in der Bundesrepublik Deutschland. Kassel 1983 (Nr. 10) (vergriffen)

DANCKWORTT, Dieter: Auslandsstudium als Gegenstand der Forschung - eine Literaturübersicht. Kassel 1984 (Nr. 11)

BÜTTGEREIT, Michael und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Probleme der Hochschulplanung in der Sowjetunion. Kassel 1984 (Nr. 12)


HORNBOESTEL, Stefan; OEHLER, Christoph und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Hochschulsysteme und Hochschulplanung in westlichen Industriestaaten. Kassel 1986 (Nr. 15)


BUTTGEREIT, Michael: Lebensverlauf und Biografie. Kassel 1987 (Nr. 18)

EKARDT, Hanns-Peter und LÖFFLER, Reiner (Hg.): Die gesellschaftliche Verantwortung der Bauingenieure. 3. Kasseler Kolloquium zu Problemen des Bauingenieurberufs. Kassel 1988 (Nr. 19)

TEICHLER, Ulrich: Wandel der Hochschulstrukturen im internationalen Vergleich. Kassel 1988 (Nr. 20)

KLUCZYNSKI, Jan und OEHLER, Christoph (Hg.): Hochschulen und Wissenstransfer in verschiedenen Gesellschaftssystemen. Ergebnisse eines polnisch-deutschen Symposiums. Kassel 1988 (Nr. 21)


KRAUSHAAR, Kurt und OEHLER, Christoph: Forschungstransfer, betriebliche Innovationen und Ingenieurarbeit. Kassel 1989 (Nr. 23)

STRÜBING, Jörg: "Technik, das ist das Koordinatensystem, in dem wir leben..." - Fallstudien zu Handlungsorientierungen im technikwissenschaftlichen Forschungstransfer. Kassel 1989 (Nr. 24)

GORZKA, Gabriele; Messner, Rudolf und Oehler, Christoph (Hg.): Wozu noch Bildung? Beiträge aus einem unerledigten Feld der Hochschulforschung. Themenband 1. Kassel 1990 (Nr. 25)

C. Arbeitspapiere
(Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Gesamthochschule Kassel)

TEICHLER, Ulrich und WINKLER, Helmut: Vorüberlegungen zur Gründung des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung. 1978 (Nr. 1)

TEICHLER, Ulrich: Der Wandel der Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem und die Entwicklung der beruflich-sozialen Lebensperspektiven Jugendlicher. 1978 (Nr. 2)

PEIFFER, Knut: Untersuchung des Implementationsinstrumentariums von Hochschulreformprogrammen anhand einer synoptischen Darstellung. - Untersuchung der legislativen Umsetzung von Hochschulreform- und Studienreforminhalten anhand des HRG, des HHG und des HUG. 1979 (Nr. 4)

NEUSEL, Aylä: Zu Berufstätigkeit und Studium von Architekten/Planern. WINKLER, Helmut: Neue Entwicklungen im Berufsfeld von Architekten und Bauingenieuren und deren Berücksichtigung in der Hochschulausbildung. 1979 (Nr. 5)

TEICHLER, Ulrich und VOSS, Friedrich: Materialien zur Arbeitsmarktlage von Hochschulabsolventen. 1979 (Nr. 6) (vergriffen)

RATTEMMEYER, Volker: Weiterentwicklung des Kunststudiums unter Berücksichtigung der beruflichen Möglichkeiten der Künstler. 1980 (Nr. 7)

TEICHLER, Ulrich: Work-Study-Programs: The Case of "Berufspraktische Studien" at the Comprehensive University of Kassel. 1981 (Nr. 8) (vergriffen)

HERMANNS, Harry: Das narrative Interview in berufsbibliografischen Untersuchungen. 1981 (Nr. 9) (vergriffen)

DENKINGER, Joachim und KLUGE, Norbert: Bibliographie zur Praxisorientierung des Studiums. 1981 (Nr. 10)

LIEBAU, Eckart: Hochschule, Schule und Lehrerfortbildung - Tendenzen und Perspektiven. 1981 (Nr. 11)

LIEBAU, Eckart: Der Habitus der Ökonomier. Über Arbeitgebererwartungen an Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften. Kassel 1982 (Nr. 12)


KRÜGER, Heidemarie: Probleme studierender Frauen - Ergebnisse eines Kolloquiums. Kassel 1984 (Nr. 15)

USHIOGI, Morikazu: Job Perspectives of College Graduates in Japan. Kassel 1984 (Nr. 16)


WINKLER, Helmut: Ursachen für überlange Studien dauern von Maschinenbaustu-
(Nr. 19)

SCHMUTZER, Manfred E. A.: Vom Elfenbeinturm zum Bildungskonzern. Kassel
1989 (Nr. 20)

MAIWORM, Friedhelm: Zur Notenvergabe an hessischen Hochschulen im Vergleich
zum Bundesdurchschnitt. Kassel 1989 (Nr. 21)
Die Diskussionen um die Situation der professorschaftlicher Wissenschaftler an den Hochschulen hatten unmittelbar mit der Entwicklung des Hochschulrahmengesetzes und der Einrichtung des "Arbeitnehmergesetzes" und einer ganzen Reihe von Normen und Verordnungen für die Beschäftigung der Wissenschaftler, die zwischen Studierenden und Hochschullehrern im akademischen Mittelteil der Hochschulen tätig sind, eng begleitet werden.

Diese Diskussionen fokussierten die Realitäten ausgewählter Hochschulen und Bundesländer und umfassten auch die Strukturierung und Organisation der Bereiche, die sowohl akademischer Personals und zugleich von Einfluss auf die Beschäftigungssituation der Studierenden in akademischen Mittelbereichen haben, empirischer Befunde nach.