

## HIS:Magazin

Ausgabe 3/2011

## Herausgeber:

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH  
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de  
Postfach 2920 | 30029 Hannover

Telefon 0511-1220-290

Telefax 0511-1220-160

## Geschäftsführer:

Prof. Dr. Martin Leitner

## Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

## Registergericht:

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

## Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE115665155

## Redaktion:

Theo Hafner

(verantwortlicher Redakteur)

ISSN 1867-9862

Das HIS:Magazin erscheint viermal im Jahr  
(Januar, April, Juli, Oktober)

Bezug kostenlos

Das HIS:Magazin ist im Internet unter  
www.his.de als PDF-Download verfügbar.

## Auflage:

1.500 Exemplare

## Gestaltung und Satz:

Petra Nölle, HIS

## Druck:

Poppdruck, Langenhagen

Hannover, August 2011

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das Copyright kann jedoch jederzeit bei der Redaktion eingeholt werden und wird in der Regel erteilt, wenn die Quelle ausdrücklich genannt wird.

Fotonachweis:

Titelseite: © Fineas – Fotolia.com

S. 5: iStockphoto

S. 7: © ddp images/dapd/Jens Schlüter

# Stärken und Schwächen des WissZeitVG

**Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist das maßgebliche Instrument für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland. HIS hat die Nutzung und Wirkung des WissZeitVG untersucht.**

Als das WissZeitVG im April 2007 in Kraft trat, hat es die Bestimmungen zur Befristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu weiten Teilen aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) übernommen. Zentraler Bestandteil ist die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach abgeschlossener Promotion (im medizinischen Bereich neun Jahre nach der Promotion). Diese Regelung wurde im Jahr 2007 in drei Punkten modifiziert bzw. erweitert:

■ Dem sachgrundlosen Befristungsrahmen wurde ein neuer Befristungstatbestand (Sachgrund) an die Seite gestellt. Demnach kann eine Befristung vorgenommen werden, wenn für einen bestimmten Zeitraum Drittmittel vorhanden sind und wenn bestimmte Aufgaben, für die die Finanzierung vorgesehen ist, in dieser Zeit erledigt werden sollen. Eine Neuerung im Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft ist es, dass die Drittmittelbefristung auch auf nichtwissenschaftliches Projektpersonal angewandt werden kann.

■ Wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder unter 18 Jahren betreuen, vergrößert sich der Befristungsrahmen um zwei Jahre je Kind.

■ Bezog sich der sachgrundlose Befristungsrahmen im HRG noch auf die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so bezieht er sich nun auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal (mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer). Weggefallen sind auch die im HRG noch genannten Bestimmungen zu den Hilfskräften.

Das Evaluationsvorhaben hatte mehrere Bezugspunkte. Den Anlass gab der zuständige Bundestagsausschuss für *Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung*, der während des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG verabredet hatte, die Regelungen evaluieren zu lassen. Den Auftrag hat das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* erteilt. Demnach lag der Schwerpunkt der Untersuchung bei den 2007 ergänzend eingeführten gesetzlichen Bestimmungen. Die Studie konnte allein schon wegen der erforderlichen Daten nur in Kooperation mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchgeführt werden. Und schließlich versteht sich der Evaluationsbericht als Information für die wissenschaftspolitische Diskussion, wobei der Bundesgesetzgeber der primäre Adressat ist.

## Überwiegend kurze Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge

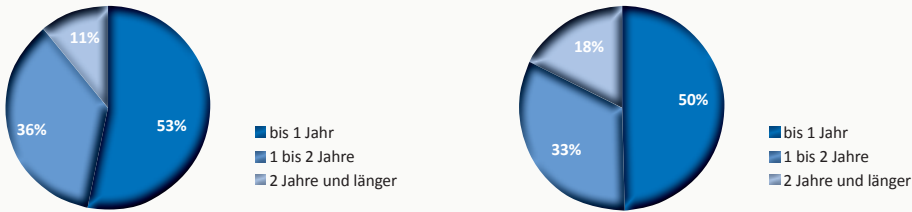
Seitdem der Evaluationsbericht im März 2011 an den zuständigen Bundestagsausschuss übergeben und im April bei HIS publiziert worden ist<sup>1</sup>, sind einige Ergebnisse aufmerksam verfolgt worden. Diskussionen ausgelöst hat das Resultat, dass die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hat. Arbeitsverträge mit Laufzeiten von zwei Jahren und mehr werden deutlich weniger häufig abgeschlossen (siehe Abb. 1). Die mittlere Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags beträgt an Hochschulen 12,3 und an außeruniversitären Forschungsprojekten 14,3 Monate.

## Schwerpunkt: der sachgrundlose Befristungsrahmen

Der *sachgrundlose Befristungsrahmen* dominiert die Vertragsgestaltung. Er wird in einer Größenordnung von 85 bis fast 90 % der Arbeitsverträge als Rechtsgrundlage genutzt. Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die Forschungseinrichtungen – allerdings mit unterschiedlicher Gewichtung (siehe Abb. 2). Dem hohen Nutzungsanteil entspricht die Nutzer-

<sup>1</sup> Jongmanns, G.: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS:Forum Hochschule 4|2011. Hannover

Abbildung 1: Vertragslaufzeiten an Hochschulen ... und an Forschungseinrichtungen



zufriedenheit, die insgesamt – mit Ausnahme von Unschärfen an den Rändern des Befristungsrahmens – hoch bis sehr hoch ist. Insofern bietet er ein im Wesentlichen funktionsfähiges und bewährtes Instrument für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft.

### Wo greift die Drittmittelbefristung?

Auch die *Drittmittelbefristung* hat sich rasch etabliert. Der Anteil der darauf gestützten Arbeitsverträge bewegt sich zwischen 5 und 10 %. Die Vorschrift wird häufiger für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genutzt, die noch nicht promoviert sind. Da der Befristungstatbestand klar zugeschnitten ist und den Bedingungen der meisten drittfinanzierten Projekte entspricht, hat er die angestrebte Rechtssicherheit erreicht. Dies allerdings um den Preis, dass er nicht alle Mittel erfasst, die über das regelmäßige Budget der Hochschulen hinausgehen.

Die Drittmittelbefristung ist daraufhin angelegt, vor allem

nach Ausschöpfen des sachgrundlosen Befristungsrahmens angewandt zu werden. Da das WissZeitVG die zeitliche Beziehung zwischen beiden Regelungen jedoch nicht festlegt, kann der Sachgrund auch als Alternative genutzt werden. Dies eröffnet Beschäftigungsoptionen, wenn nicht eindeutig geklärt ist, ob der Befristungsrahmen zur Anwendung kommen kann, führt aber auch dazu, dass die Schutzklauseln, die zur Verlängerung eines bestehenden Arbeitsvertrags führen können (bspw. wenn die Beschäftigten Elternzeit in Anspruch nehmen), ausgehebelt werden.

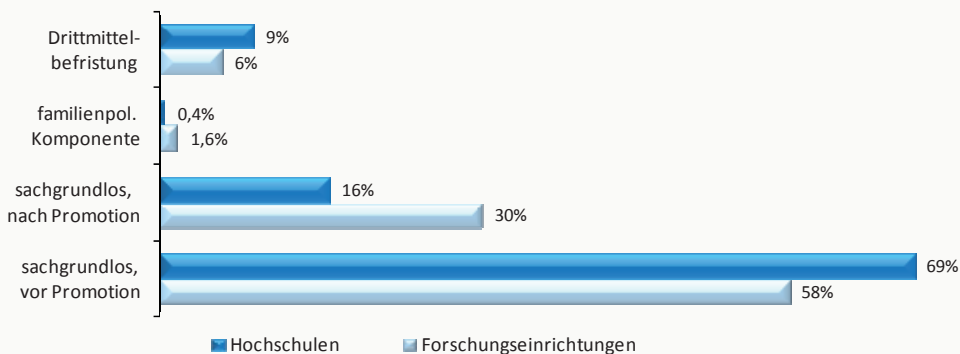
### Die anderen Regelungsänderungen: Kinderbetreuung und betroffener Personenkreis

Von der *verlängerten Höchstbefristungsdauer wegen Kinderbetreuung* – nicht zu verwechseln mit der Schutzklausel bei Elternzeit – wird in einem geringen Maße Gebrauch gemacht. Ledig-

lich 0,4 % (Hochschulen) bzw. 1,6 % (Forschungseinrichtungen) der abgeschlossenen Arbeitsverträge stützen sich auf diese Möglichkeit. Obwohl die zusätzliche Befristungsmöglichkeit gerade wegen ihrer familienpolitischen Implikationen allseits begrüßt wird, können von ihr allein keine strukturellen Impulse erwartet werden.

Den *personellen Geltungsbereich* des Befristungsrechts für die Wissenschaft zu ändern, war folgerichtig, weil die Beibehaltung von Personalkategorien die – seit der Föderalismusreform geänderten – Kompetenzen der Bundesländer tangiert hätte. Allerdings hat die gewählte Lösung Irritationen erzeugt, die noch nicht ausgeräumt sind. Betroffen sind einerseits die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu sehr hohen Anteilen in der Lehre tätig sind, und andererseits die Hilfskräfte, die sich in der Master-Phase befinden.

Abbildung 2: Nutzungshäufigkeit der Befristungsvorschriften des WissZeitVG\*



\*) ohne Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG, ohne TzBfG und ohne sonstige Vertragsfälle

## Zwischenbilanz

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Befristungsvorschriften in instrumenteller und pragmatischer Hinsicht – trotz der mit Inkrafttreten des WissZeitVG entstandenen Irritationen – bewährt haben. Solange man im gegebenen Rahmen befristete Beschäftigungsverhältnisse abschließen möchte, bieten die Vorschriften eine zumeist belastbare rechtliche Grundlage.

## Die Situation der jungen Wissenschaftler(innen)

Hinsichtlich der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt sich die Situation allerdings weniger eindeutig dar. Für sie spielen die Kriterien der instrumentellen Schlüssigkeit und der pragmatischen Anwendungsqualität eine geringe Rolle. Stattdessen steht die Frage nach den beruflichen Chancen und Zielen im Vordergrund. Hierfür bietet das WissZeitVG seit 2007 zwar zusätzliche Optionen und ist für die individuelle Situation insofern nützlich und hilfreich. Es ist jedoch auch zu konstatieren, dass gerade Beschäftigte mit mehrjähriger Be-

rufserfahrung und mit fortgeschrittener wissenschaftlicher Qualifikation – also diejenigen, an die sich die Ergänzungen primär richten – mit der Arbeitsplatzsicherheit besonders unzufrieden sind. Eine höhere Arbeitsplatzsicherheit wird man von Befristungsvorschriften kaum erwarten können.

Der Fokus der Befristungspraxis liegt bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. An den Hochschulen sind lediglich ein Viertel von ihnen – gemessen an den vertraglich vereinbarten VZÄ – 35 Jahre und älter. Folgt man der amtlichen Statistik, hat sich in der Altersstruktur eine deutliche Verschiebung ergeben. Betrachtet man den wissenschaftlichen Mittelbau auf Zeit<sup>2</sup> – wegen der besonderen Bedingungen ohne Medizin –, so ist in den Jahren von 2002 bis 2009 eine starke Zunahme zu erkennen, die sich insbesondere bei den 25- bis

30-Jährigen auswirkt. Der Zuwachs in dieser Altersgruppe ist massiv und liegt bei 75 bis 80 %. In den anderen Altersgruppen liegen die Steigerungsraten deutlich darunter. Bei den 35- bis 40-Jährigen ist sogar ein Rückgang von über 10 % zu verzeichnen, und zwar bei gleichzeitiger Abnahme der Dauerstellen. Demnach weist die Personalstruktur bei der Altersgruppe 35+ eine Engführung auf. Auch daran ist zu erkennen, dass die Gruppe der Postdocs unter einem erheblichen (Selektions-)Druck steht. Damit sind allerdings Themen angesprochen, die über den unmittelbaren Nutzungskontext des WissZeitVG und damit über den Gegenstandsbereich der Gesetzesevaluation hinausgehen.

<sup>2</sup> Aus systematischen Gründen bezieht sich die Betrachtung sowohl auf die Kategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter als auch auf die Kategorie der Dozenten und Assistenten.

Dr. Georg Jongmanns  
[jongmanns@his.de](mailto:jongmanns@his.de)

