

# Evaluation des WissZeitVG: Zentrale Untersuchungsergebnisse

2. Follow-up-Kongress  
der GEW-Wissenschaftskonferenz 2010 (Templin)

Berlin, 26. Mai 2011

## (1) Einleitung

Befristungsvorschriften des WissZeitVG im Überblick

## (2) Befristungspraxis

Geltungsbereich, Nutzung der Vorschriften, Vertragslaufzeiten

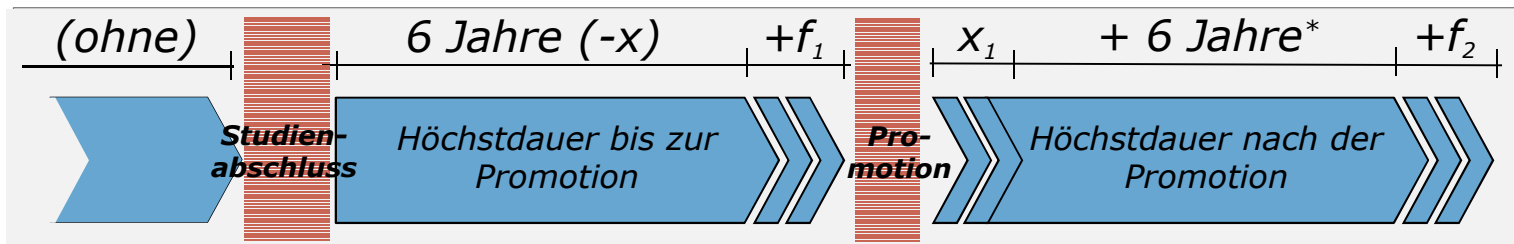
## (3) Perspektiven der Beschäftigten

Berufliche/familiäre Situation

## (4) Schlussbetrachtung

# 1 Befristungsvorschriften des WissZeitVG

## Sachgrundlose Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1)



- \*: zweite Phase in der Medizin: 9 Jahre
- $x_1$ : Übertrag von nicht genutzten Beschäftigungszeiten in der ersten Phase ( $x$ ; abzgl. Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis)
- $f_1 + f_2 = 2 \text{ Jahre} \times \text{Zahl betreuter Kinder}$

### Anrechnung von Beschäftigungszeiten

keine

alle Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich, wenn Stelle > 25%;  
Ausnahme: Vertragsverlängerungen auf Grundlage der Klauseln in § 2 Abs. 5

## Befristung mit Sachgrund (Drittmittel; § 2 Abs. 2)

zulässig bei überwiegend drittfinanzierten und überwiegend dem Finanzierungszweck entsprechenden Tätigkeiten

## 2.1 Personeller Geltungsbereich

### *Änderungen (im Vergleich zum HRG)*

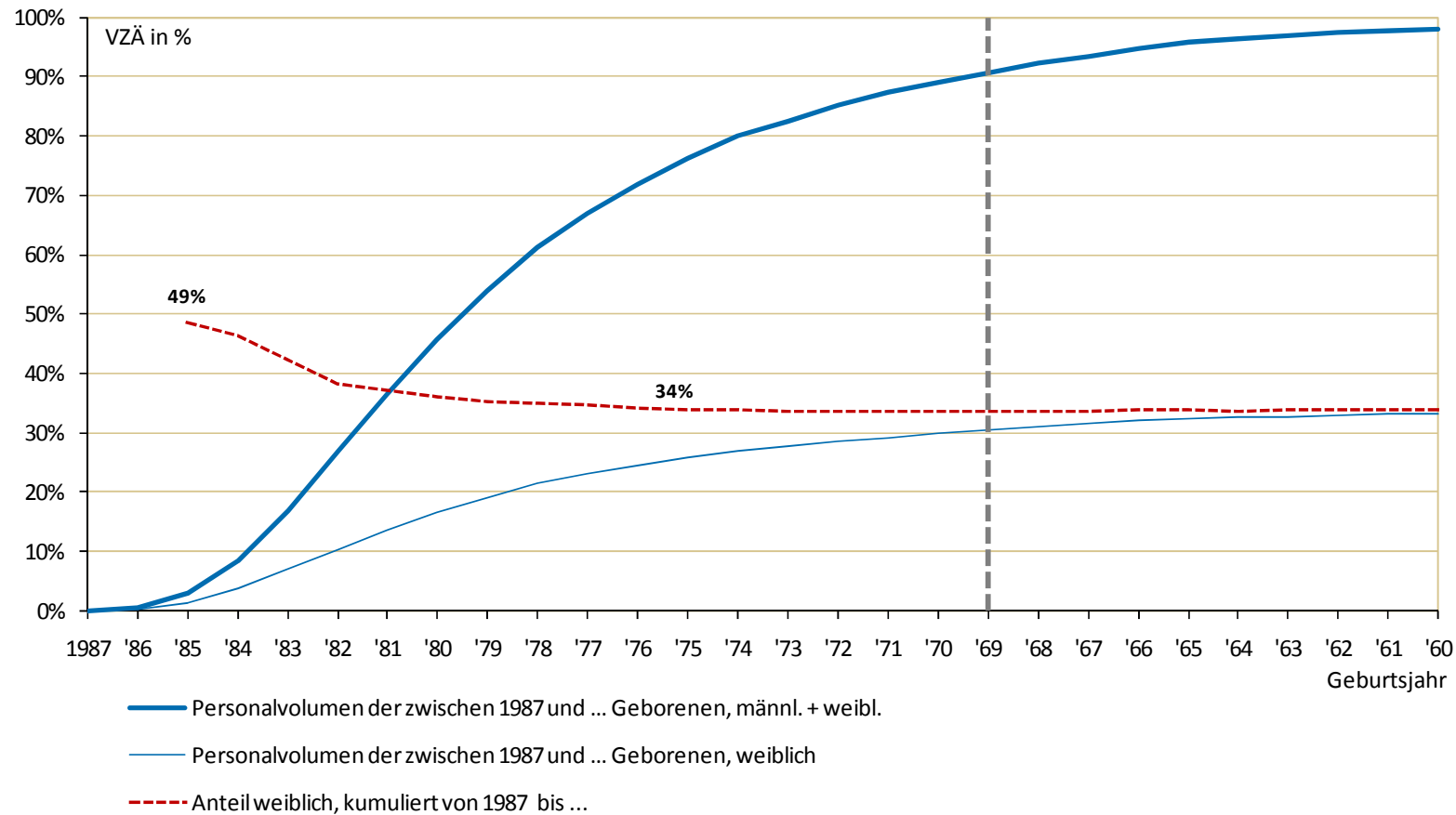
- *Wegfall*: Verzicht auf Personalkategorie („wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“; Hilfskräfte inkl. Höchstgrenzen)
- *Generalisierung*: „wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“

### *Untersuchungsergebnis*

- Die Änderung des personellen Geltungsbereichs war eine folgerichtige Konsequenz aus der Föderalismusreform.
- Die im WissZeitVG gewählten Lösungen haben Irritationen und Unklarheiten erzeugt:
  - ➔ Bei der Befristung des Personals mit umfangreichen oder ausschließlichen Lehrtätigkeit besteht die Unklarheit, ob bzw. inwieweit die Qualifikationsbefristung greift.
  - ➔ Bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten besteht die Unklarheit, unter welchen Bedingungen welcher Studienabschluss (Bachelor oder Master) maßgeblich ist.

## 2.2 Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

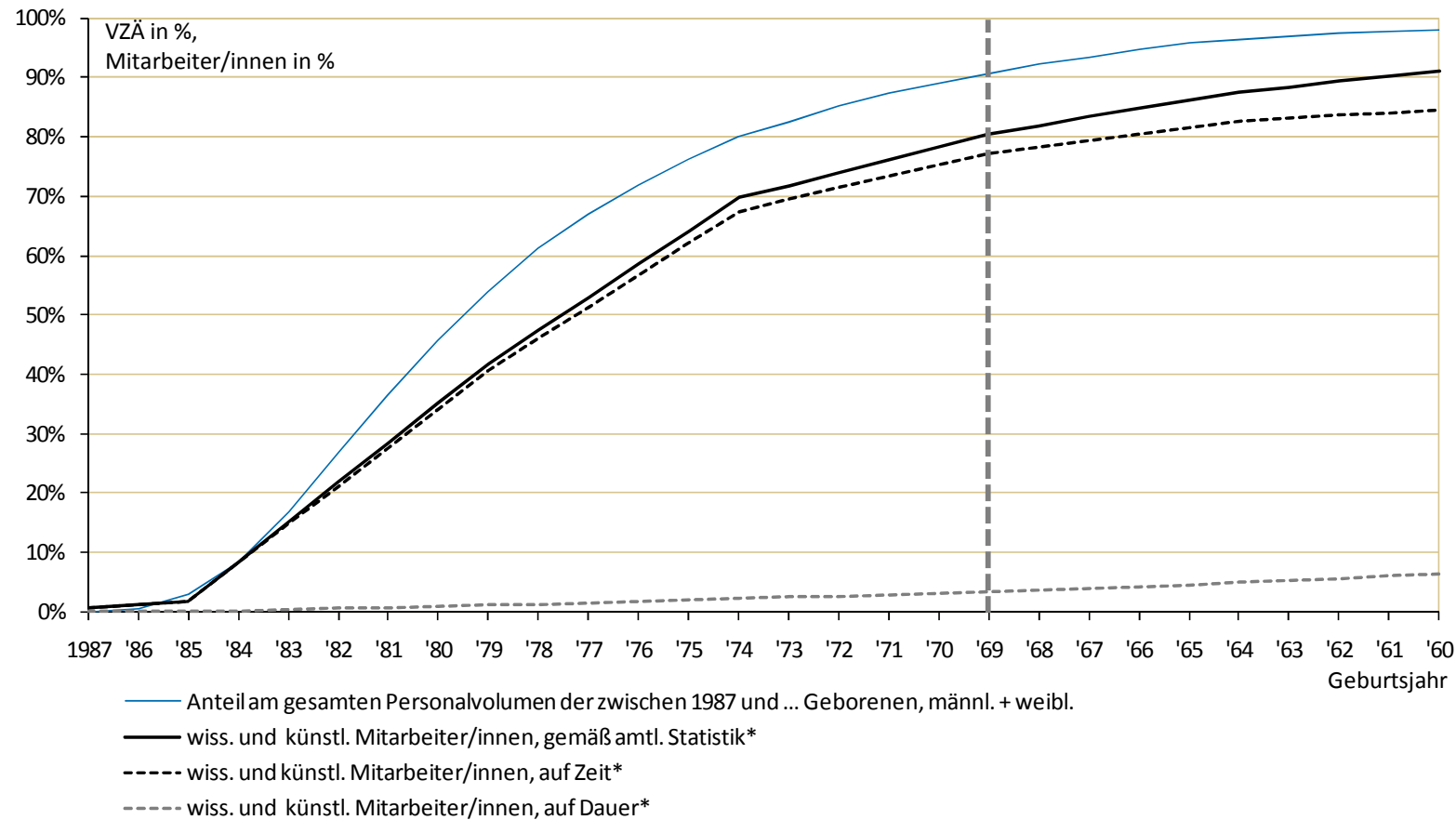
### Kumuliertes Personalvolumen (Geschlecht)\*



\*) N = 12.002 (vgl. auch HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 70)

## 2.2 Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

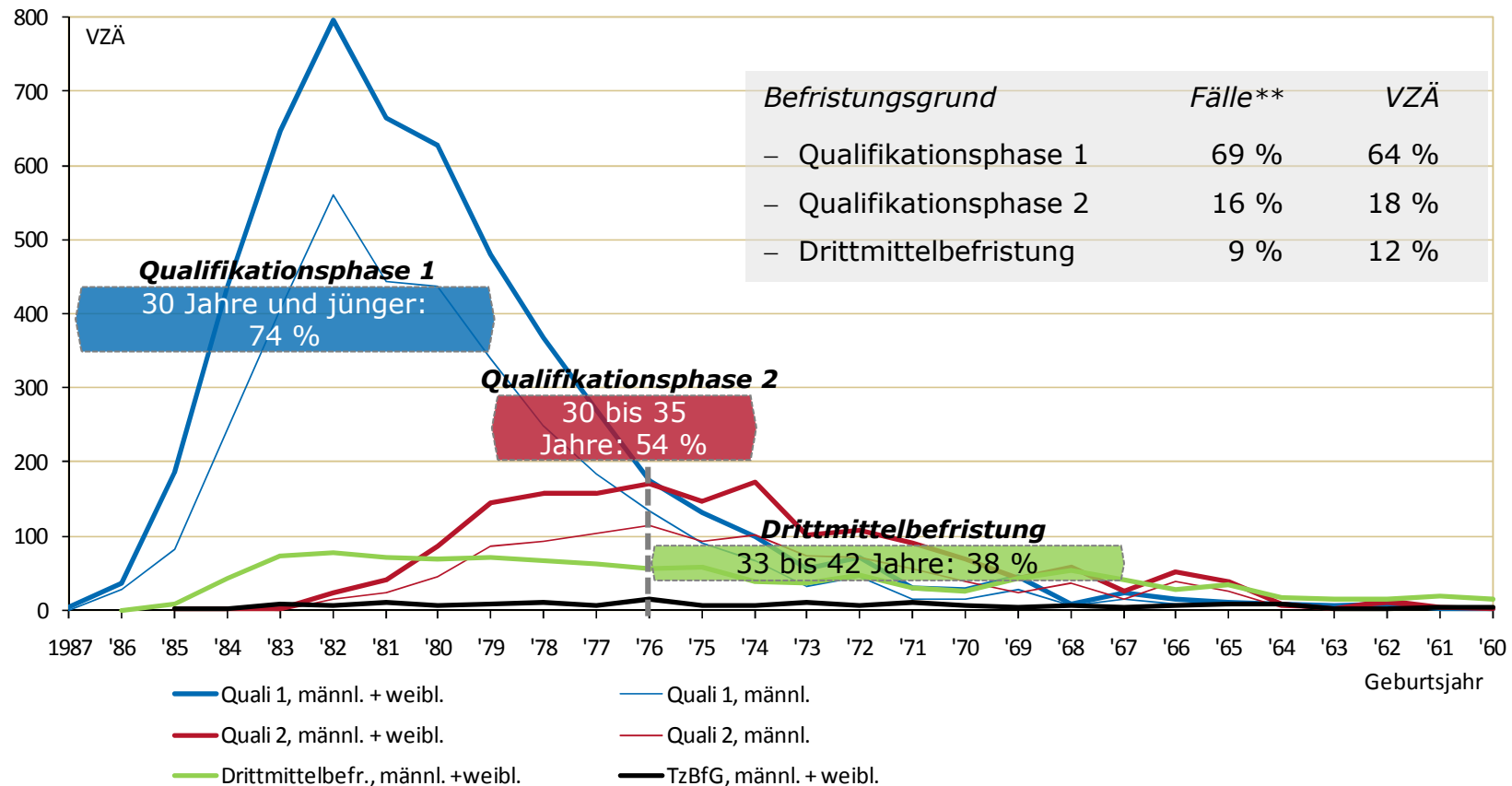
### Kumuliertes Personal (Zeit-/Dauerbeschäftigte)



\*) **ohne Medizin** (Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen 2009)

## 2.2 Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Qualifikations- und Drittmittelbefristung an Hochschulen\*



\*) vgl. HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 67

\*\*) N = 11.010

## 2.3 Drittmittelbefristung

### *Alter der Beschäftigten, Promotionsstatus*

- An den Hochschulen wird die Drittmittelbefristung überwiegend für Personal genutzt, das typischerweise (dem Alter entsprechend) unter die Qualifikationsbefristung fällt\*:

Altersstruktur	Hochschulen	Forschungseinrichtungen
jünger als Kernsegment	41% (< 33 Jahre)	13% (< 31 Jahre)
Kernsegment	38% (33-42 Jahre)	56% (31-40 Jahre)
älter als Kernsegment	21% (> 42 Jahre)	31% (> 40 Jahre)

- Das drittmittelbefristete Personal ist überwiegend nicht promoviert\*:

	Hochschulen	Forschungseinrichtungen
nicht promoviert	69%	54%
promoviert	31%	46%

\*) Angaben in % der Vollzeitäquivalente; vgl. HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 68 und 72

## 2.3 Drittmittelbefristung

### *Untersuchungsergebnis*

- *Nutzung*: § 2 Abs. 2 hat sich durchgesetzt und etabliert (in den Forschungseinrichtungen auch für das nichtwissenschaftliche Personal)
- *Fazit 1*: Der Befristungstatbestand bildet die Bedingungen der meisten Forschungsprojekte sachgerecht ab (Zweck- und Zeitbestimmung der Finanzierung). Insoweit ist die angestrebte Rechtssicherheit erreicht.
- *Einschränkung*: Nicht alle für die Hochschulen relevanten Drittmittel werden erfasst; die Rechtssicherheit erstreckt sich nicht auf den gesamten zusatzfinanzierten Bereich.
- *Fazit 2*: Die Drittmittelbefristung wird teilweise anstelle der sachgrundlosen Befristung genutzt, wodurch die Schutzklauseln (§ 2 Abs. 5) umgangen werden. In dieser Hinsicht entspricht die Nutzung von § 2 Abs. 2 nur eingeschränkt dem Gesetzesziel (gemäß Begründung).

## 2.4 Familienpolitische Komponente

### *Nutzung, Zielgruppe*

- Anwendung bei 0,4% bis 0,5% der erhobenen Vertragsfälle

	männl.*	weibl.*	mittleres Alter**	Median Alter**	nicht prom.*	prom.*
Hochschulen	59%	41%	40 Jahre	39 Jahre	70%	30%
Forschungseinrichtungen	77%	23%	41 Jahre	40 Jahre	43%	57%

### *Untersuchungsergebnis*

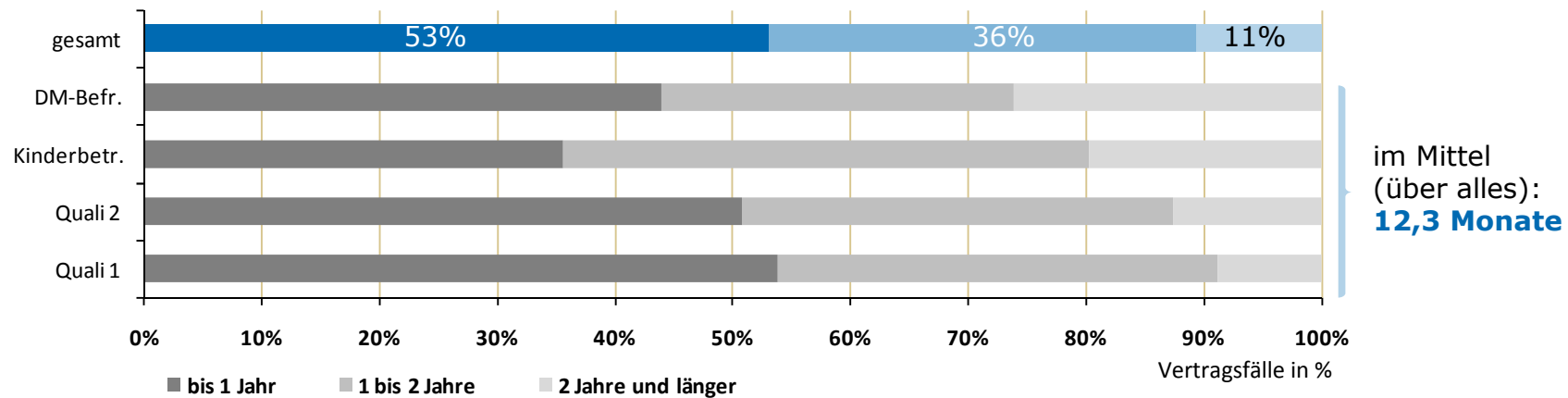
- Der erweiterte Befristungsrahmen wird allgemein begrüßt.
- zurückhaltende Nutzung, eher auf männliche und auf nicht promovierte Beschäftigte angewandt
- Teilweise bestehen Unklarheiten bzgl. der relevanten Fälle von Kinderbetreuung. Der Nachweis wird unterschiedlich erbracht.
- **Fazit:** akzeptiertes, aber nicht durchgesetztes Instrument

\*) Angaben in % der Vollzeitäquivalente; vgl. HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 68 und 72

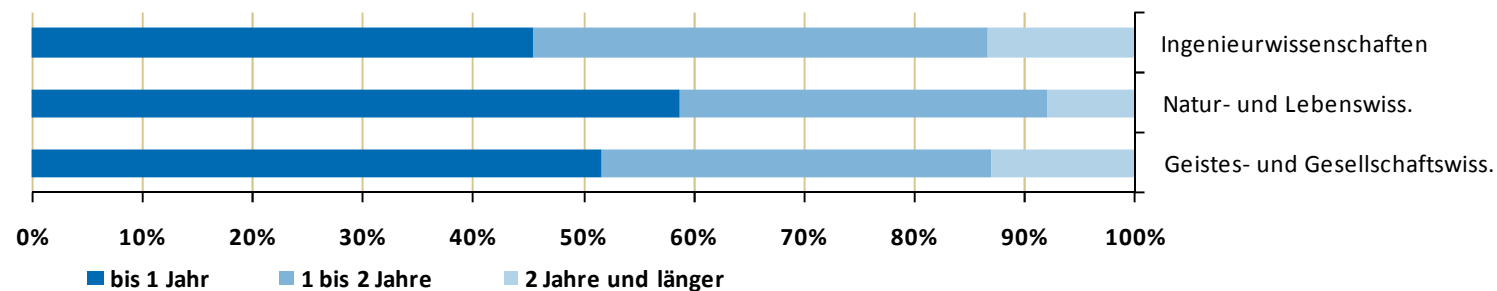
\*\*\*) berechnet auf Grundlage der Vertragsfälle und des jeweiligen Alters im Jahr des Vertragsabschlusses

## 2.5 Vertragslaufzeiten an Hochschulen

### Laufzeiten nach Befristungsgrund\*



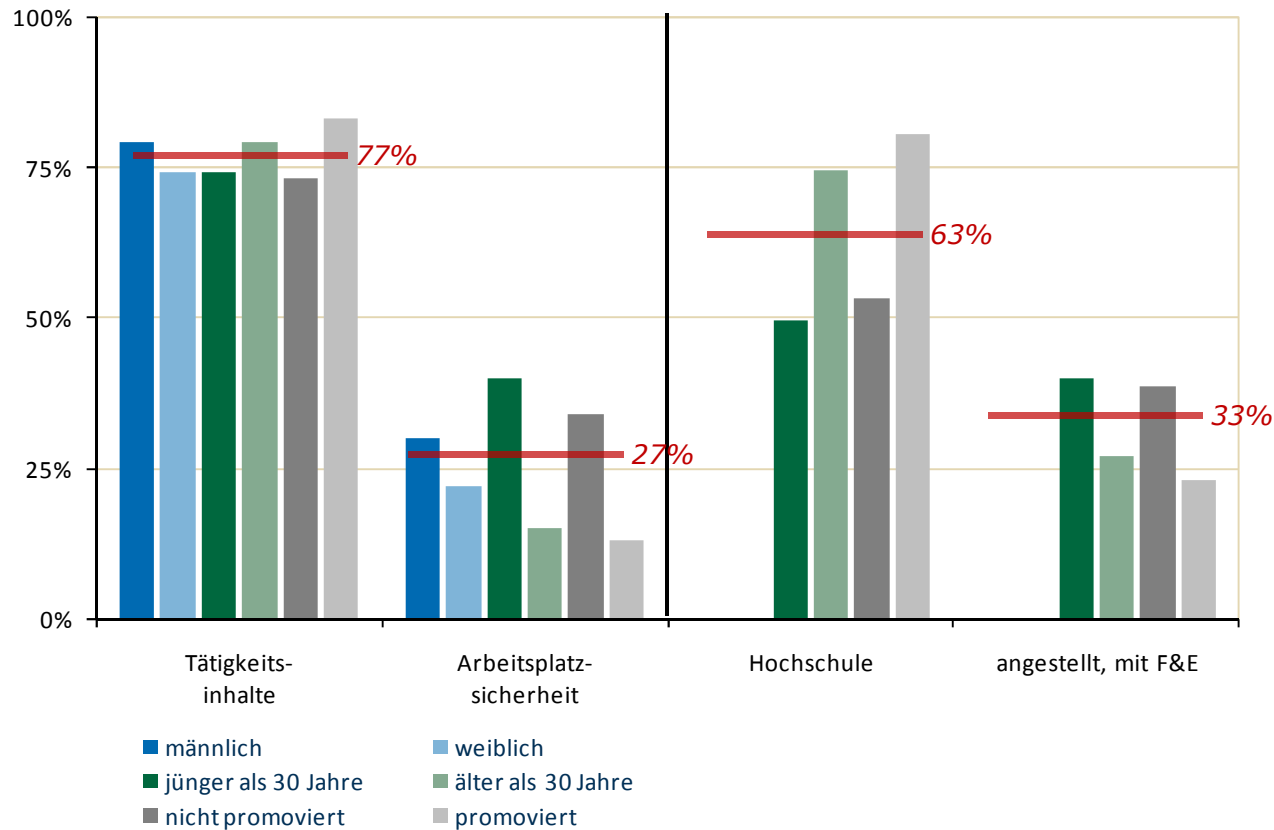
### Laufzeiten nach Fächergruppe\*\*



\*) N = 10.343    \*\*) N = 11.541

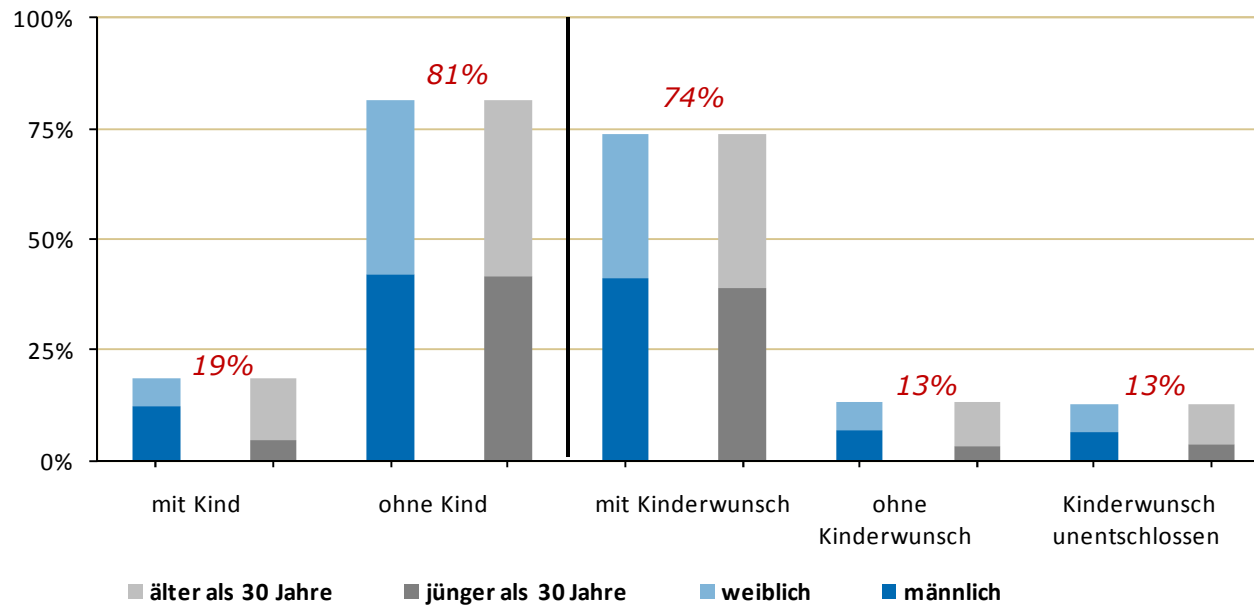
# 3.1 Uni-Beschäftigte: Berufliche Situation

## Berufliche Zufriedenheit\* | Angestrebte Tätigkeitsfelder\*\*



## 3.2 Uni-Beschäftigte: Familiäre Situation

### *Kinder und Kinderwunsch\**



### *Berufliche Hinderungsgründe*

- Beanspruchung, Flexibilität, Teilzeit, Nachteile für Karriere (ca. 40-50%)
- *insbesondere*: unsichere berufliche Perspektiven (ca. 70%)

\*) vgl. HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 85

## 3.3 Perspektiven der Beschäftigten

### *Untersuchungsergebnis*

- Der sachgrundlose Höchstbefristungsrahmen ist weitgehend auskömmlich bemessen.
- *Bedingung:* Es besteht in angemessener Weise Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung.
- Die erweiterten Befristungsvorschriften sind hilfreich, sobald der sachgrundlose Befristungsrahmen ausgeschöpft ist.
- Die Risiken steigen mit zunehmender Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses (Zeit/Aufmerksamkeit für Kind vs. für Beruf; Drittmittelfinanzierung).
- *Fazit:* Mit höherem Alter und zunehmender Qualifikation entsteht ein Entscheidungsdilemma (Risikoabwägung). Die neuen Vorschriften können die Entscheidung für/gegen Wissenschaft bzw. für/gegen Kinder nicht entschärfen.

# Schlussbetrachtung

- Der sachgrundlose Befristungsrahmen ist ein belastbares Instrument für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (und zwar auch dann, wenn man mehr Dauerstellen anstrebt).
- Eine harmonisierte und transparente Anwendung wäre im Interesse der Beschäftigten.
- Beim personellen Geltungsbereich besteht Klärungsbedarf.
- Die Drittmittelbefristung hat die angestrebte Rechtssicherheit erreicht; allerdings passen Zweck und Praxis stellenweise nicht zueinander.
- Die familienpolitische Komponente ist trotz fehlender Breitenwirkung nützlich.
- Es sollten Ansatzpunkte identifiziert werden, um längere Laufzeiten zu erzielen.
- *Schlussformel:* (weitgehend) rechtssichere Temporalität vs. (vielfach) unsichere Perspektiven

Vielen Dank für  
Ihr Interesse!

*Dr. Georg Jongmanns*  
jongmanns@his.de

Hochschul-Informations-System GmbH  
Goseriede 9  
30159 Hannover  
Telefon: 0511 1220-178

