

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

- **Schreiben des Parlamentarischen Staatssekretärs
Thomas Rachel, MdB vom 8. März 2011**
- **Abschlussbericht des Projekts „Evaluation des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“
HIS: Projektbericht, März 2011**



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

POSTANSCHRIFT Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung, 11055 Berlin

Frau
Ulla Burchardt, MdB
Vorsitzende des Ausschusses für Bildung,
Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestags
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Thomas Rachel MdB

Parlamentarischer Staatssekretär bei der
Bundesministerin für Bildung und Forschung

HAUSANSCHRIFT Hannoversche Straße 28-30, 10115 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 18 57-5020

ZENTRALE +49 (0)30 18 57-0

FAX +49 (0)30 18 57-5520

E-MAIL thomas.rachel@bmbf.bund.de

HOME PAGE www.bmbf.de

DATUM Berlin, 8. März 2011

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der Anlage übermittle ich Ihnen den Abschlussbericht des von der HIS GmbH im Auftrag des BMBF durchgeführten Projekts „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ mit der Bitte, diesen Bericht an die Mitglieder des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung weiterzuleiten.

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat nach meiner Einschätzung ergeben, dass die 2007 neu eingeführten Befristungsvorschriften sich grundsätzlich bewährt haben. Das Gesetz schafft Rechtssicherheit sowohl für die Hochschulen und Forschungsinstitute als auch für die befristet beschäftigten Wissenschaftler.

Auch wenn die Ergebnisse der Evaluation insgesamt positiv zu bewerten sind, enthalten die Untersuchungsergebnisse doch einige Befunde, die darauf hindeuten, dass die praktische Handhabung des Gesetzes noch verbessert werden kann. Hierzu hat das BMBF bereits Vertreter der Hochschulen und Forschungsinstitutionen eingeladen, um mit ihnen die Ergebnisse der Evaluation auch im Hinblick auf etwaige daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten zu erörtern.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Rachel

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Gesetzesevaluation im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung

HIS:Projektbericht

März 2011

Dr. Georg Jongmanns
Tel.: (05 11) 12 20 178
E-Mail: jongmanns@his.de

HIS Hochschul-Informationen-System GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
März 2011

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
1. Einleitung	5
1.1. Projektauftrag und -ziel	5
1.2. Projektverlauf und Untersuchungsdesign	7
1.3. Übersicht über den Evaluationsbericht	9
2. Das wissenschaftliche Personal an Hochschulen	11
3. Kriterien der Evaluation	17
3.1. Schlüssigkeit der Befristungsvorschriften.....	17
3.2. Anwendungsqualität.....	19
3.3. Temporäre Verbleibechancen	19
3.4. Entscheidungsrelevanz	20
3.5. Zusammenfassung der Evaluationskriterien.....	21
4. Der instrumentelle Charakter des WissZeitVG.....	23
4.1. Vorgängerregelung	23
4.1.1. Die fünfte HRG-Novelle	23
4.1.2. Modell wissenschaftlicher Qualifizierung.....	25
4.2. Die Neuerungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	26
4.2.1. Verlängerte Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 3)	26
4.2.2. Sachgrund Drittmittel (§ 2 Abs. 2)	29
4.2.3. Personeller Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 Satz 1)	32
4.3. Einschätzungen zum instrumentellen Charakter des WissZeitVG	35
4.3.1. Betreuung von Kindern.....	35
4.3.2. Finanzierung und Aufgaben im Drittmittelbereich.....	36
4.3.3. Wissenschaftliches Personal in der Qualifizierungsphase	39
4.4. Erstes Zwischenfazit.....	40
5. Befristungspraxis	43
5.1. Quantitative Nutzung der Befristungsvorschriften.....	44
5.1.1. Fächer- und Personalgruppen	44
5.1.2. Rechtsgrundlagen der Befristung (Befristungsgründe)	46
5.1.3. Vertragsarten und Befristungsgründe	48
5.1.4. Finanzierung	50
5.2. Praktikabilität der Befristungsvorschriften.....	51
5.2.1. Befristung im Drittmittelbereich.....	52
5.2.2. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer	54
5.2.3. Befristung des Lehrpersonals	55
5.2.4. Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	56
5.2.5. Anrechnung von Beschäftigungs- und Promotionszeiten.....	57
5.3. Zweites Zwischenfazit.....	60
6. Wirkungen in der Personalstruktur	63
6.1. Zusammensetzung des Personals.....	63
6.2. Qualifizierung und Beschäftigungsbedingungen	71

6.3.	Drittes Zwischenfazit	76
7.	Einschätzungen der Beschäftigten.....	79
7.1.	Befristung und Befristungsvorschriften.....	80
7.2.	Berufliche Zufriedenheit.....	81
7.3.	Kinder und Kinderwunsch	85
7.4.	Viertes Zwischenfazit.....	87
8.	Schlussbetrachtung.....	91
9.	Verzeichnis zitierter Quellen.....	95
10.	Anhang	97
10.1.	Gesetzestexte	97
10.1.1.	§ 57a bis 57f HRG (14.06.1985).....	97
10.1.2.	§ 57a bis 57f HRG (16.02.2002).....	100
10.1.3.	Wissenschaftszeitvertragsgesetz.....	102
10.1.4.	Wissenschaftliches Personal in den Ländern	105
10.2.	Fragebogen: Nutzung und Einschätzung der Befristungsvorschriften	109
10.3.	Beraterkreis	117

Abbildungsverzeichnis

Abb. 01	Wissenschaftliche und künstlerische Hochschulbeschäftigte (1980 - 2009)	11
Abb. 02	Wissenschaftliche und künstlerische Hochschulbeschäftigte im Jahr 2009	13
Abb. 03	Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1992 - 2009)	14
Abb. 04	Anteil der kinderlosen Mittelbau-Angehörigen an Universitäten	28
Abb. 05	Alter der Mittelbau-Angehörigen an Universitäten mit/ohne Kinder	28
Abb. 06	Erhobene Vertragsfälle 1 (Personalkategorie und Fächergruppe)	45
Abb. 07	Erhobene Vertragsfälle 2 (Befristungsgrund)	47
Abb. 08	Erhobene Vertragsfälle 3 (Vertragsart und Befristungsgrund)	49
Abb. 09	Finanzierungsquellen an Hochschulen	50
Abb. 10	Alter und Geschlecht der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	64
Abb. 11	Alter und Geschlecht der Lehrkräfte für besondere Aufgaben	65
Abb. 12	Herkunft der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	66
Abb. 13	Altersverteilung nach Befristungsgrund	67
Abb. 14	Drittmittelbefristete (in % der VZÄ)	68
Abb. 15	Kumuliertes Personalvolumen nach Befristungsgrund (in % der VZÄ)	69
Abb. 16	Finanzierung und Befristung an Hochschulen (in % der VZÄ)	70
Abb. 17	Promotionsstatus und Fächergruppe	71
Abb. 18	Promotionsstatus und Befristungsgrund (in % der VZÄ)	72
Abb. 19	Laufzeiten der Arbeitsverträge nach Befristungsgrund	73
Abb. 20	Mittleres Personalvolumen nach Promotionsstatus	74
Abb. 21	Mittleres Personalvolumen nach Befristungsgrund	75
Abb. 22	Mittleres Personalvolumen nach Fächergruppen	75
Abb. 23	Einflussfaktoren der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit	81
Abb. 24	Berufliche Zufriedenheit	82
Abb. 25	Angestrebte Tätigkeitsbereiche	84
Abb. 26	Kinder und Kinderwunsch	86
Abb. 27	Hinderungsgründe für Realisierung eines Kinderwunsches	87

Zusammenfassung

Hintergrund, Gegenstand und Ziel der Untersuchung

Im Sommer 2008 beauftragte das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF) die HIS GmbH mit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das im April 2007 verabschiedet wurde und in Kraft trat. Anlass des Auftrags war die während des Gesetzgebungsverfahrens im *Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung* getroffene Vereinbarung, die Wirkungen der mit dem WissZeitVG neu eingeführten Befristungsvorschriften untersuchen zu lassen.

Kern des WissZeitVG sind die seit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes geltenden Vorschriften zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer (§ 57b HRG/2002), die im Zuge der Föderalismusreform aus dem HRG herausgenommen wurden und im WissZeitVG einen neuen Ort gefunden haben. Auf dieser arbeitsrechtlichen Grundlage können wissenschaftliche Beschäftigte vor der Promotion bis zu 6 Jahre und nach abgeschlossener Promotion ebenfalls bis zu 6 Jahre (in der Medizin bis zu 9 Jahre) sachgrundlos befristet eingestellt werden (*Befristung in der Qualifikationsphase*).

Mit Inkrafttreten des WissZeitVG wurde das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft teils geändert und teils erweitert:

- (1) Die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer verlängert sich, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder betreuen – und zwar um 2 Jahre je Kind (*familienpolitische Komponente*).
- (2) Neben der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit wurde im April 2007 ein wissenschaftsspezifischer Befristungstatbestand eingeführt, der unter bestimmten Bedingungen sowohl für wissenschaftliche als auch für nichtwissenschaftliche Beschäftigte in Drittmittelprojekten gilt (*Drittmittelbefristung*).
- (3) Die noch in § 57a ff. HRG benannten Personalkategorien wurden nicht in das WissZeitVG übernommen, weil nach der Föderalismusreform allein die Bundesländer über die Kompetenz verfügen, das Hochschulpersonal zu konkretisieren. Betroffen sind die Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte. Im WissZeitVG ist nunmehr allgemein von wissenschaftlichem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die Rede (*personeller Geltungsbereich*).

Diese drei Erweiterungen bzw. Änderungen sind Gegenstand der Gesetzesevaluation. Da sie nur im Verhältnis zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer zu verstehen sind, wird auch der Kernbestand des Sonderbefristungsrechts partiell in den Blick genommen. Ziel der Untersuchung ist es, die Wirksamkeit der neuen Vorschriften herauszustellen und ggf. auftretende Dysfunktionalitäten zu identifizieren. Ansatzpunkte der durchzuführenden Analysen sind

- die Schlüssigkeit des Regelwerks,
- die Handhabung der Vorschriften in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen,

- die auf Grundlage der neuen Regelungen entstandenen Beschäftigungsmöglichkeiten und schließlich
- die Einschätzungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Insbesondere zwischen Februar 2009 und April 2010 wurden vielfältige Daten erhoben und in der Folge ausgewertet: Die Daten der amtlichen Statistik gestatten einen Überblick über das Ausmaß der befristeten Beschäftigung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eigens erhobene Personaldaten ausgewählter Hochschulen und Forschungseinrichtungen geben Auskunft darüber, wer auf welche Weise befristet beschäftigt wird. Expertinnen und Experten äußerten sich in Interviews zum WissZeitVG und seiner Anwendung. Hochschulen haben bei einer schriftlichen Befragung mitgeteilt, wie sie die Befristungsvorschriften nutzen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berichteten im Gespräch über ihren beruflichen Werdegang. Und die 2009/10 erhobenen Daten des Online-Panels *WiNbus* verdeutlichen, wie der wissenschaftliche Nachwuchs die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und das Verhältnis von Familie und Beruf einschätzt.

Zentrale Untersuchungsergebnisse

Folgt man den Daten des Statistischen Bundesamtes, so lässt sich in den zurückliegenden Jahren eine deutliche Zunahme der Hochschulbeschäftigten feststellen, auf die das WissZeitVG anwendbar ist. Beispielsweise stieg die Zahl der hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 106.400 im Jahr 2004 auf 146.100 im Jahr 2009. Davon befanden sich zuletzt – mit steigender Tendenz – 83 % in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Im Jahr 2009 belief sich der Anteil der Beschäftigten, die über Drittmittel finanziert wurden, mit ebenfalls steigender Tendenz auf 39 %.

Die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 WissZeitVG) bildet nicht nur den gesetzlichen Kern des Sonderbefristungsrechts. Sie ist auch das wichtigste Instrument für die befristete Beschäftigung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dies resultiert aus den folgenden Feststellungen:

- Die befristeten Arbeitsverträge werden in einer Größenordnung von 85 bis 90 % auf Grundlage der Befristung in der Qualifikationsphase abgeschlossen.
- Aus Sicht der Arbeitgeber ist das Instrumentarium leicht handhabbar und mit Blick auf den zeitlichen Befristungsrahmen auskömmlich bemessen. Den allermeisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die man befristet beschäftigen möchte, kann man unkompliziert und – solange die Grenzen der Höchstdauer noch nicht erreicht sind – ohne weitere Prüfung einen Arbeitsvertrag anbieten.
- Auch die Beschäftigten halten den Befristungsrahmen für auskömmlich, vorausgesetzt sie haben parallel zu den zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen die Gelegenheit, sich mit ihrer eigenen Qualifizierung zu befassen und sie voranzubringen.
- Die Altersverteilung der Beschäftigten korrespondiert mit der zeitlichen Struktur des Befristungsrahmens. Rund 75 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ersten Qualifikationsphase sind 30 Jahre und jünger (gemessen in Vollzeitäquivalenten). Über 50 %

derjenigen, die sich in der zweiten Qualifikationsphase befinden, sind zwischen 29 und 35 Jahre alt.

Die Arbeitsverträge, die in den sachgrundlosen Befristungsrahmen fallen, haben eher kurzfristige Laufzeiten. Über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase sind auf weniger als ein Jahr angelegt. Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge mit den Postdocs an den Hochschulen hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Tendenziell länger laufen die Verträge mit den Postdocs in den Forschungseinrichtungen; der Anteil der Arbeitsverträge mit einer kurzfristigen Laufzeit beträgt hier rund 40 %.

Der erweiterte Befristungsrahmen, der gewährt wird, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder betreuen (§ 2 Abs. 1 Satz 3), wird wegen seiner familienpolitischen Implikationen übereinstimmend begrüßt. Die zusätzliche Befristungsmöglichkeit hat sich allerdings erst partiell durchgesetzt: 1 bis 2 % (Forschungseinrichtungen) bzw. deutlich unter 1 % (Hochschulen) der Arbeitsverträge stützen sich auf diese Vorschrift. Sie werden überwiegend mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen. Mit dem Vertragsabschluss sind Einzelfallprüfungen verbunden, die insbesondere dann vorzunehmen sind, wenn zu den betreuten Kindern keine ansonsten rechtlich definierte Beziehung besteht. In diesem Punkt hat sich bisher keine einheitliche Praxis etabliert.

Obwohl sich vereinzelt systematische Ansätze zur Nutzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG beobachten lassen, können unter den gegenwärtigen Bedingungen keine wirksamen Impulse auf die Entscheidung *für* Kinder erwartet werden. Ursächlich dafür ist nicht allein die in der Breite wenig ausgeprägte Nutzung. Ursächlich sind auch die vielfältigen und intensiven Anforderungen des Wissenschaftssystems, die über den Befristungsrahmen hinaus fortbestehen und langfristig mit der Kinderbetreuung in Einklang zu bringen sind.

Die Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2) stellt die zweite wesentliche Änderung des Sonderbefristungsrechts der Wissenschaft dar. Aus Sicht der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die mit ihr angestrebte Rechtssicherheit im Drittmittelbereich erreicht. Die Vorschrift nennt klare Bedingungen, die den Standardfall drittfinanzierter Forschungsprojekte in belastbarer Weise abbilden und damit einen wissenschaftsadäquaten Befristungstatbestand schaffen. Die Tatbestandsmerkmale implizieren, dass Drittmittel mit unzureichender Zweck- und Zeitbestimmung sowie landesfinanzierte Forschungsprojekte, die im haushaltsrechtlichen Sinne keine Drittmittelvorhaben sind, durch die Vorschrift nicht abgedeckt sind.

Die neue Befristungsmöglichkeit hat sich etabliert: Zwischen 5 und 10 % der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden auf dieser Grundlage abgeschlossen. Die Beschäftigten haben mehrheitlich noch nicht promoviert (Forschungseinrichtungen: über 50 %; Hochschulen: mehr als zwei Drittel). Gemessen an den Fallzahlen nutzen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Drittmittelbefristung für das nichtwissenschaftliche Personal ähnlich häufig wie für das wissenschaftliche Personal; an den Hochschulen spielt die Drittmittelbefristung für das Personal in Technik und Verwaltung nur partiell eine Rolle.

Befürchtungen, die neue Vorschrift könne wegen der Möglichkeit von Mischfinanzierungen dazu genutzt werden, auch im Haushaltsbereich die Befristung auszuweiten, konnten nicht bestätigt werden. Zum Teil lassen sich jedoch Tendenzen feststellen, dass die Drittmittelbefristung genutzt wird, um finanzielle Risiken zu vermeiden, indem die Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5

umgangen werden, die – das Einverständnis der Beschäftigten vorausgesetzt – unter bestimmten Bedingungen zur automatischen Verlängerung eines laufenden Arbeitsvertrags führen. Diese Tendenzen schließen nicht aus, dass die Beschäftigten unabhängig von den Schutzklauseln ihr Beschäftigungsverhältnis fortsetzen können.

Für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind die familienpolitische Komponente und die Drittmittelbefristung situativ hilfreich und nützlich, sofern sie zu einem befristeten Arbeitsvertrag führen, der anderweitig nicht zustande kommen kann, und sofern die Beschäftigten auf diesem Wege bspw. ein Forschungsprojekt bearbeiten oder ihr Qualifizierungsziel erreichen können. Nicht feststellen lässt sich eine durch die Neuerungen ausgelöste, seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgenommene positivere Einschätzung ihrer beruflichen Perspektiven. Da die sachgrundlose Befristung (§ 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2) einen unkompliziert anwendbaren und umfassenden zeitlichen Rahmen gewährt, bieten die Neuerungen v. a. denjenigen, die bereits seit längerer Zeit wissenschaftlich tätig sind, eine zusätzliche Beschäftigungsoption. Dieser Personenkreis zeichnet sich allerdings dadurch aus, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und mit der Planbarkeit der Karriere besonders niedrig ist.

Die Änderung des personellen Geltungsbereichs ist die dritte Neuerung, die in den Blick genommen wird. Sie hat, obwohl sie erforderlich war, in der gewählten Form zu zwei Unklarheiten geführt, die noch nicht ausgeräumt sind. Erstens: Der Wegfall der Vorschriften für die Hilfskräfte wurde durch die Regelung ersetzt, dass die Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind (§ 2 Abs. 3 Satz 3). Da überall dort, wo die Studienstrukturreform umgesetzt wurde, grundsätzlich zwei Abschlüsse herangezogen werden können – Bachelor und Master –, fehlt ein eindeutiger Bezugspunkt. Dies führt dazu, dass die Arbeitgeber bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten nicht einheitlich verfahren.

Die zweite Unklarheit betrifft den Stellenwert der wissenschaftlichen Qualifizierung, die die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer kennzeichnet. Damit betrifft sie die Beschäftigten, die gemäß Landesgesetzgebung zwar zum wissenschaftlichen Personal zu zählen sind, deren Tätigkeitsfelder aber nicht mit dem Strukturmerkmal der wissenschaftlichen Qualifizierung harmonisieren. Betroffen sind u. a. Beschäftigte, deren wissenschaftliche Dienstleistungen größtenteils oder ausschließlich darin bestehen, Lehrveranstaltungen anzubieten und Studierende zu betreuen. Es ist unklar, *in welchem Maße* die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung – wie auch immer sie ausfallen mag – haben sollten, um dem Zweck der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit zu entsprechen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die mit Inkrafttreten des WissZeitVG neu eingeführten Vorschriften geeignete und überwiegend belastbare Instrumente sind, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Die Untersuchung hat Ansatzpunkte identifiziert, an denen eine Harmonisierung von gesetzgeberischer Zielsetzung und Befristungspraxis angestrebt werden könnte, um das Spannungsfeld von Innovations- und Nachwuchsförderung auf der einen und Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite ausgewogener zu gestalten. Die damit verbundenen Herausforderungen sind keinesfalls gering.

1. Einleitung

Das *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft* (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) trat am 18. April 2007 in Kraft. Es regelt die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals in Deutschland mit denjenigen arbeitsrechtlichen Vorschriften, die über das allgemeine Arbeitsrecht hinausgehen.

Das WissZeitVG enthält die seit 2002 geltenden und im Zuge der fünften Änderung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG) eingeführten Regelungen zur sachgrundlosen Befristung in der Qualifizierungsphase (§ 57a ff. HRG), die um weitere Befristungsmöglichkeiten ergänzt wurden. Die sachgrundlose Befristung ist im Wesentlichen durch eine zeitliche Limitierung gekennzeichnet, die bis zur Promotion sechs Jahre und nach der Promotion weitere sechs Jahre bzw. im Bereich der Medizin neun Jahre dauert. Darüber hinausgehende befristete Beschäftigungsverhältnisse müssen auf andere Rechtsgrundlagen gestützt werden. Mit der Überführung von § 57a ff. HRG in das WissZeitVG wurden zwei wichtige Änderungen vorgenommen:

- Erstens verlängert sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je betreutem Kind unter 18 Jahren (*familienpolitische Komponente*, § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG).
- Zweitens bezieht sich die sachgrundlose Befristung nicht mehr nur auf die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte (§ 57a Abs. 1 Satz 1 HRG), sondern auf das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (*personeller Geltungsbereich*, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Infolge der Föderalismusreform, mit der die Befugnis des Bundes zur Regelung der Personalkategorien für den Bereich der Länder entfallen ist, liegt die Detailregelung nun vollständig bei den Bundesländern. Mit dem Verzicht auf bestimmte Personalkategorien ist auch die 4-jährige Höchstbefristungsdauer für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte (§ 57b Abs. 1 Satz 3 HRG) sowie für die studentischen Hilfskräfte (§ 57e HRG) entfallen.

Mit Inkrafttreten des WissZeitVG wurde zusätzlich eine sachgrundbezogene Befristungsmöglichkeit eingeführt, auf die zurückgegriffen werden kann, wenn (a) eine überwiegende Drittmittelfinanzierung und (b) eine der Bewilligung der Mittel entsprechende überwiegende Tätigkeit vorliegt (*Drittmittelbefristung*, § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Darin besteht die dritte wichtige Änderung der arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Wissenschaft. Die Drittmittelbefristung gilt einerseits für den Personenkreis, für den auch die sachgrundlose Befristung gilt. Andererseits gilt sie aber auch für das nichtwissenschaftliche Personal.

1.1. Projektauftrag und -ziel

Das Evaluationsvorhaben geht auf die Begründung des WissZeitVG zurück. Sie bringt zum Ausdruck, dass die über die Vorgängerregelungen des HRG hinausgehenden Vorschriften evaluiert werden sollen. Sowohl mit Bezug auf die familienpolitische Komponente als auch mit Bezug auf die Drittmittelbefristung heißt es: „Die Auswirkungen dieser neuen Regelung und deren Anwen-

„dung in der Praxis sollen evaluiert werden.“¹ Da sich die Gesetzesbegründung auf die von der Bundesregierung beschlossene Entwurfsfassung des WissZeitVG bezieht, die noch den personellen Geltungsbereich von § 57a HRG enthält – die Veränderung wurde erst im Laufe des weiteren Beratungsprozesses vorgenommen –, konnte auf diese Veränderung noch nicht Bezug genommen werden.

Zwei Monate später wurde im zuständigen Ausschuss für *Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung* der Gegenstand der angestrebten Evaluation erweitert: Nun sollte „das Befristungsrecht im Wissenschaftsbereich als Ganzes einschließlich der Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase überprüft werden. Die Evaluation soll insbesondere möglichen Fehlentwicklungen in den Bereichen familienpolitische Komponente, Tarifsperre sowie der Einbeziehung des nichtwissenschaftlichen Personals nachgehen.“²

Die Ausschreibung des Evaluationsvorhabens erfolgte in der ersten Jahreshälfte 2008 durch das *Bundesministerium für Bildung und Forschung*. Ihr lag eine Liste von Orientierungsfragen bei, die den zu untersuchenden Gegenstand umrissen. Dabei standen insbesondere die mit dem WissZeitVG eingeführten Neuerungen im Vordergrund. Die Orientierungsfragen betrafen u. a.

- das quantitative Mengengerüst der Vertragsabschlüsse,
- Regelungen auf Ebene der Länder und der Einrichtungen,
- die Relevanz neuer Personalkategorien,
- die Rechtsprechung zum WissZeitVG und
- die Einschätzungen der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Wichtige Elemente der Untersuchung sollten also sein: Erstens sich einen Überblick darüber zu verschaffen, in welchem Maße die verschiedenen Befristungsmöglichkeiten zur Anwendung kommen; zweitens die rechtlichen Wirkungen zu beobachten (Arbeitsgerichtsbarkeit, Landesgesetzgebung); und drittens die Resonanz bei den Betroffenen zu verfolgen. Im Fokus der Untersuchung sollten demnach die Wirkungen und Auswirkungen der Befristungsregelungen auf die Befristungspraxis stehen, die von verschiedenen Seiten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Rechtsexperten) zu reflektieren ist. Untersuchungsgegenstand sind nicht die Folgen der Befristungspraxis für die Leistungsfähigkeit der Wissenschaft und auch nicht für die tatsächliche persönliche oder berufliche Situation der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Ziel des Evaluationsvorhabens besteht darin, die Wirkungen der Befristungsvorschriften zu untersuchen, festzustellen, inwieweit die mit ihnen angestrebten Ziele bisher erreicht wurden, und unerwünschte Nebeneffekte – sofern sie auftreten – zu benennen.

Für die Evaluation gelten zwei grundlegende Bedingungen mit sachlichen und methodischen Konsequenzen. Bei der Untersuchung ist erstens zu beachten, dass die Regelungen des WissZeitVG, insbesondere diejenigen Regelungen, die über § 57a ff. HRG hinausgehen, noch nicht lange gelten. Manche Wirkungen, die man von den gesetzlichen Änderungen möglicherweise erwartet hat, können sich noch nicht entfaltet haben. Man kann also nicht ausschließen, dass sich in den nächsten Jahren weitere, über den vorliegenden Bericht hinausgehende Wirkungen zeitigen werden, die grundsätzlich in das zu untersuchende Gebiet fallen. Zu der Frage, ob bzw. inwieweit sich diese Erwartungen mittel- bis langfristig realisieren lassen, kann keine belastbare Aussage getroffen werden.

1 Deutscher Bundestag, Drucksache 16/3438, 16.11.2006, Seite 10

2 Deutscher Bundestag, Drucksache 16/4043, 17.01.2007, Seite 9 f.

Da die Wirkungen bei verschiedenen Akteuren resp. in verschiedenen Bezugssystemen zu untersuchen sind, ist zweitens auf unterschiedliche Sichtweisen zu achten. Das WissZeitVG stellt sich je nach Perspektive anders dar und übernimmt eine jeweils andere Funktion: Die Arbeitgeber benötigen bspw. ein möglichst praktikables Instrument, um rechtssichere Arbeitsverträge mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abschließen zu können. Für die Beschäftigten hingegen sind Praktikabilität und Rechtssicherheit der Befristungsvorschriften von geringer Bedeutung. Für sie besteht die Funktion des WissZeitVG vielmehr darin, den Zugang zum Wissenschaftssystem (*scientific community*) offenzuhalten.

Die Heterogenität der Sichtweisen bedeutet, dass die bei der Untersuchung zu berücksichtigenden Relevanzen und Kriterien nicht auf den gesetzgeberischen oder juristischen Kontext allein begrenzt sind. Will man die Wirkungen der zur Diskussion stehenden Befristungsvorschriften für die verschiedenen Akteure resp. Bezugssysteme adäquat beschreiben, so geschieht dies im jeweiligen Kontext, in dem sich die Funktionen konkret verwirklichen (bspw. in bestimmter Form erhöhter Rechtssicherheit oder attraktiverer Bedingungen, um Wissenschaft betreiben zu können) und in dem ggf. sich zeitigende Dysfunktionen identifizierbar werden.

Das WissZeitVG wird aus unterschiedlichen Blickwinkeln intensiv beleuchtet. Zu diesem Zweck werden eine Vielzahl von teils affirmativen und teils kritischen Einschätzungen vorgestellt und die durchgeführten Erhebungen pointiert ausgewertet. Das WissZeitVG wird gleichsam auf den Prüfstand gestellt, um seine Elemente durchtesten und feststellen zu können, in welchem Maße es funktional und in welcher Hinsicht es ggf. dysfunktional ist.

1.2. Projektverlauf und Untersuchungsdesign

Ausgangspunkt der Untersuchung sind die seitens des BMBF formulierten Orientierungsfragen. Daran knüpfen mehrere Untersuchungslinien an, die die Fragenkomplexe sowohl thematisch als auch methodisch bündeln:

- Von 14 Hochschulen (11 Universitäten und 3 Fachhochschulen) sowie 13 Instituten und Zentren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen Personaldaten vor, die – um dem Datenschutz zu genügen – in einem aufwendigen Verfahren ermittelt wurden (*Vertragsfallerhebung*). Bei den beteiligten Einrichtungen wurden innerhalb von 12 Monaten (01.02.2009 bis 31.01.2010) die befristeten Arbeitsverträge erfasst, die mit den Beschäftigten der für das WissZeitVG relevanten Personalgruppen abgeschlossen wurden. Zu den erhobenen Merkmalen gehören u. a. die Rechtsgrundlage der Befristung (Befristungsgrund), Alter, Geschlecht und Herkunft der Beschäftigten sowie Promotion und fachliche Zugehörigkeit.
- Mit Hilfe von *Rahmendaten* der amtlichen Statistik und der an der Vertragsfallerhebung beteiligten Einrichtungen werden die Vertragsfalldaten in die quantitative Größenordnung der befristeten Beschäftigung eingebettet.
- *Interviews mit Personalverantwortlichen* dienen dazu, die Einschätzungen seitens der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum WissZeitVG kennenzulernen und vor diesem Hintergrund die Ergebnisse der Vertragsfallerhebung besser interpretieren zu können.
- Die Gespräche werden durch eine flächendeckende *Befragung der Hochschulen* ergänzt, die sich der „Nutzung und Einschätzung der Befristungsvorschriften“ widmet.
- Befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geben in *Gruppengesprächen* Auskunft über ihre berufliche und private Situation und verdeutlichen auf diesem We-

ge, wie sie die befristete Beschäftigung einschätzen, wie sie berufliche und private Perspektiven gegeneinander abwägen und welche Bedeutung schließlich die Befristungsregelungen für sie haben.

- Im Rahmen des Online-Panels *WiNbus*, das bei HIS angesiedelt ist und das vom BMBF gefördert wird, wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten und Forschungseinrichtungen zum Thema „Wissenschaft und Karriere“ befragt. Die Daten werden für eine Sonderauswertung genutzt, um verallgemeinerbare Hinweise zum Verhältnis der befristeten Beschäftigung einerseits und den Einschätzungen zum weiteren beruflichen Werdegang andererseits zu erhalten.
- Flankierend zu den Befragungen von Arbeitgebern und Beschäftigten werden in *Interviews mit Expertinnen und Experten* des Hochschularbeitsrechts, der Beschäftigungssituation in der Wissenschaft und der Wissenschaftsforschung Hinweise zu den Stärken und Schwächen der Befristungsvorschriften gesammelt.

Auf der Grundlage von zwei eigenen Erhebungen, den Daten des Online-Panels *WiNbus*, 30 Gesprächen, die im Wesentlichen zwischen Juni 2009 und April 2010 absolviert wurden, und parallel durchgeführten Dokumentenanalysen fragt die Untersuchung nach der Befristungspraxis in den Wissenschaftseinrichtungen, nach den Wirkungen und Auswirkungen der Regelungen auf das Personal sowie nach der Beziehung zwischen Befristungspraxis einerseits und der beruflichen resp. familiären Situation der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler andererseits.

Begleitend zum Projekt wurde ein Beraterkreis mit Vertreterinnen und Vertretern der Forschungseinrichtungen, der Hochschulen und der DFG eingerichtet. Seine Funktion bestand darin, den Kontakt zu den Einrichtungen zu halten, sie über den Fortgang der Untersuchung zu informieren und ihre Expertise für die Untersuchung zu sichern. Bei den vier Treffen des Beraterkreises ging es im Wesentlichen um die Zusammenarbeit zwischen Projektleitung und den beteiligten Einrichtungen (November 2008), um die Evaluationskriterien (April 2009) sowie um Zwischenergebnisse (November 2009) und den Abschlussbericht (August 2010). Im Projektverlauf wurden zudem Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten (Gewerkschaften, Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten NRW, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) über Ziel und Zweck der Evaluation und über Zwischenergebnisse informiert. Die Vertragsfallerhebung an den Hochschulen und die Befragung zur „Nutzung und Einschätzung der Befristungsvorschriften“ wurden in Kooperation mit dem Arbeitskreis *Dienst- und Tarifrecht* der Universitätskanzlerinnen und -kanzler aufgesetzt.

Das Evaluationsvorhaben wurde im August 2008 begonnen. Die Projektlaufzeit endete gemäß Projektkonzept zunächst am 30. Juni 2010. Wegen des zu Projektbeginn nicht klar zu kalkulierenden Aufwands für die Datenerhebung, der in der Folge größer ausgefallen ist als zunächst erwartet, wegen zwischenzeitlich erforderlich gewordener Abstimmungen mit den Projektbeteiligten und wegen anderer Verzögerungen wurde die Laufzeit bis zum 31. Dezember 2010 verlängert. Zwischen dem BMBF und der HIS GmbH wurde ein über die Laufzeit gestrecktes Projektvolumen von insgesamt 19 Personenmonaten vereinbart.

1.3. Übersicht über den Evaluationsbericht

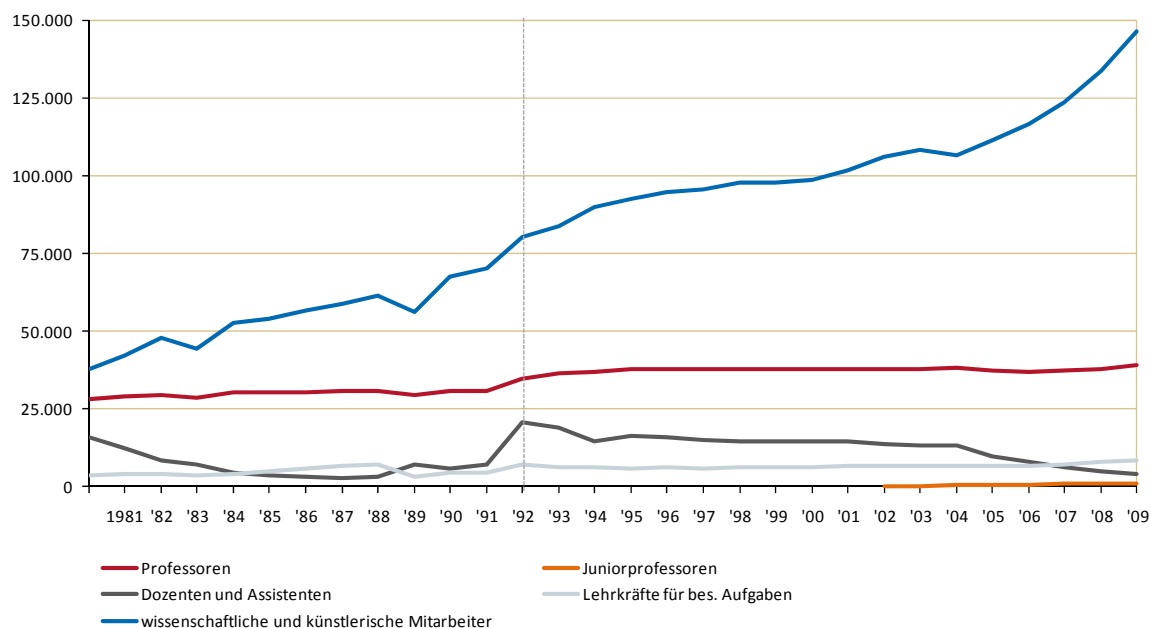
Zu Beginn der folgenden Ausführungen wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals und das Ausmaß seiner befristeten Beschäftigung gegeben (Kapitel 2). Die Evaluationskriterien sind die Grundlage für die durchzuführenden Analysen und bilden zugleich das Schema für die aus den Analysen abzuleitenden Bewertungen (Kapitel 3). Nach ihrer Erläuterung werden die Ziele des Befristungsinstrumentariums, insbesondere die im Jahr 2007 eingeführten Neuerungen, dargestellt und diskutiert (Kapitel 4). Die Befristungspraxis ist Thema von Kapitel 5. Einerseits wird ein Überblick über die quantitative Nutzung der Befristungsmöglichkeiten gegeben, andererseits wird die Praktikabilität der Vorschriften aus Arbeitgebersicht dargestellt und diskutiert. Um zu zeigen, welche Befristungsregelung sich in welchem Maße in der Personalstruktur verwirklicht, beschreibt Kapitel 6 die Zusammensetzung des befristet beschäftigten Personals und die Beschäftigungsmodalitäten. Abschließend werden die hier besonders in den Blick genommenen Vorschriften vor dem Hintergrund der Einschätzungen reflektiert, die die Beschäftigten zur beruflichen Situation und zum Verhältnis von Beruf und Kindern resp. Kinderwunsch abgeben (Kapitel 7). Der thematische Bogen dieser Untersuchung spannt sich demnach von den Absichten des Gesetzgebers über die Befristungspraxis in den Einrichtungen bis hin zur Perspektive der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

2. Das wissenschaftliche Personal an Hochschulen

Um sich einen Überblick über die Zahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen sowie über die Befristungsquote des für das WissZeitVG relevanten Personals zu verschaffen, ist ein Blick in die amtliche Statistik nützlich. Sie unterteilt das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal in vier Gruppen: in die Professoren, die Dozenten und Assistenten, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Seit 1980 zeigt die Zahl der Professorinnen und Professoren ein stabiles Verhalten – mit Ausnahme einer deutlich erkennbaren Steigerung zwischen 1992 und 1995 (im Jahr 1992 wurden erstmalig die neuen Bundesländer in vollständiger Systematik in die Hochschulstatistik aufgenommen). Vor 1990 lag die Zahl der Professorinnen und Professoren zwischen 29.000 und 31.000, seit 1995 bewegt sie sich zwischen 37.000 und 38.000 und stieg im Jahr 2009 auf annähernd 39.200.³ Hinzu kommen die Juniorprofessorinnen und -professoren, deren Zahl seit ihrer gesetzlichen Einführung im Jahr 2002 bis zum Jahr 2009 von 100 auf knapp 1.000 stieg.

Abb. 01 Wissenschaftliche und künstlerische Hochschulbeschäftigte (1980 - 2009)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen

Mit Einführung der Juniorprofessur wurden die Personalkategorien der Dozenten und Assistenten aus den Bestimmungen des HRG herausgenommen. Zwischen 1980 und 1988 sank ihre

3 Die Steigerung der Professorenzahl (im Vergleich zum Vorjahr um 1.600) ist maßgeblich durch die Aufnahme der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (+ 520) und der Personalkategorie der Gastprofessuren (+ 430) in die Personalstatistik sowie durch eine Zunahme der Professuren an den Fachhochschulen verursacht.

Zahl von 16.000 auf 3.000, nahm dann zunächst leicht zu und stieg anschließend – sowohl wegen der Aufnahme der neuen Bundesländer als auch bedingt durch eine weitere Steigerung in den alten Bundesländern – sprunghaft auf 21.000 im Jahr 1992. Seitdem ist die Zahl auf 4.200 Beschäftigte gesunken; davon entfallen die größten Anteile auf die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (45 %) und die Medizin (29 %). Die Gruppe der Dozenten und Assistenten spielt nur noch eine nachrangige Rolle in der Personalstruktur der Hochschulen.

Die Entwicklung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben verzeichnet nur wenige Veränderungen. Vor 1992 schwankte ihre Zahl zwischen 3.500 und 7.000, seitdem liegt sie zwischen 6.000 und zuletzt – mit steigender Tendenz – bei 8.250 Beschäftigten (davon 11 % über Studienbeiträge finanziert). Im Jahr 2009 gehörten 69 % von ihnen zur den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. 65 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren an den Universitäten beschäftigt. Der Anteil der Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) lag bei 21 %. In einem Dauerbeschäftigungsverhältnis befanden sich über 60 %.

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die wichtigste Zielgruppe für das WissZeitVG und bestimmen neben den Professorinnen und Professoren maßgeblich das Hochschulpersonal. Ihre Zahl ist zwischen 1980 und 2009 um das 3,9-Fache auf 146.000 gestiegen; zwischen 1992 (80.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und 2009 betrug die Steigerung das 1,8-Fache.

Das veränderte Verhältnis der beiden zentralen Personalgruppen kann auch mit einer einfachen Kennzahl ausgedrückt werden: Kamen in den Jahren 1992/93 bundesweit auf einen Professor bzw. auf eine Professorin noch 2,3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so waren es zehn Jahre später bereits 2,8 und im Jahr 2009 sogar 3,7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betrachtet man nur die Universitäten und lässt die anderen Hochschularten außer Acht, entwickelte sich das Verhältnis von 3,6 (1992) über 4,7 (2002) zu 6,6 (2009) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Professorin bzw. Professor (ohne Juniorprofessur). Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen:⁴

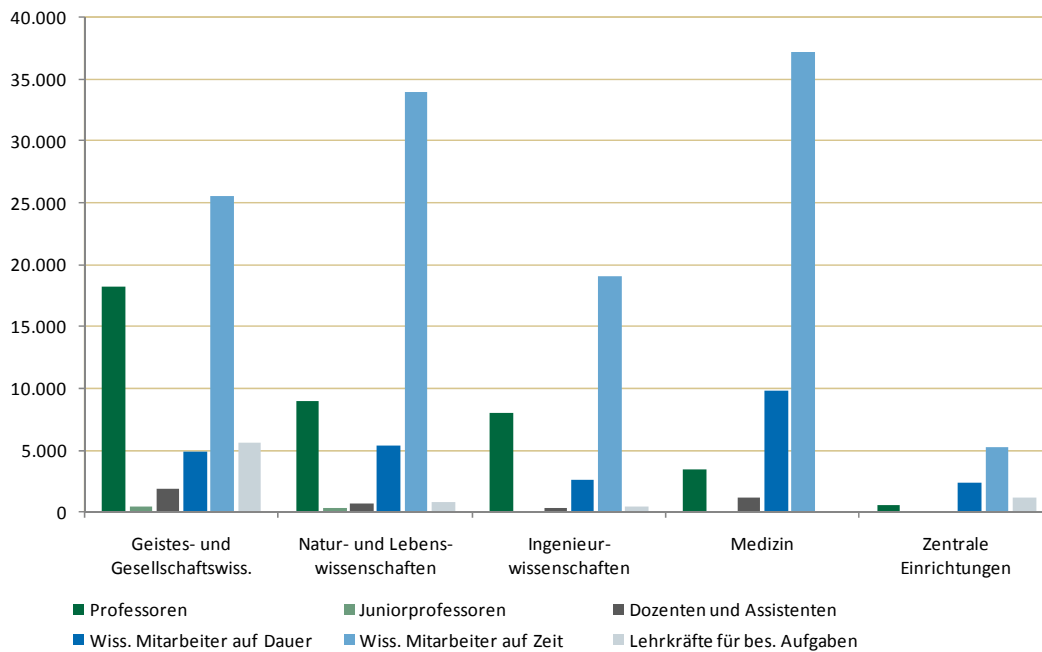
- In den *Geistes- und Gesellschaftswissenschaften* lag das Verhältnis der beiden Personalgruppen bei 1,7 (in 2009); im Jahr 2002 betrug es noch 1,2. Die künstlerisch-ästhetischen Fächer weisen mit 0,5 den insgesamt niedrigsten Wert auf. Die Sprach- und Kulturwissenschaften verzeichneten in den zurückliegenden Jahren eine Steigerung von 1,8 (2002) auf 2,6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je besetzter Professur.
- In den *Natur- und Lebenswissenschaften* kamen auf eine Professorin bzw. einen Professor zuletzt 4,4 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; im Jahr 2002 waren es 3,4.
- In den *Ingenieurwissenschaften* nahm die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls zu; der Wert stieg von 1,8 auf 2,7. Hierbei ist allerdings zu beachten,

4 Die in der amtlichen Statistik üblichen 11 Fächergruppen werden in der vorliegenden Untersuchung weiter zusammengefasst (vgl. dazu die Abschnitte 5.1 und 6.2). Die Sprach- und Kulturwissenschaften, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Kunst und Kunstwissenschaft sowie Sport bilden die Gruppe der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Zur Gruppe der Natur- und Lebenswissenschaften werden hier Mathematik, Naturwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften gezählt. Humanmedizin (mit Gesundheitswissenschaft), Veterinärmedizin und die klinispezifischen zentralen Hochschuleinrichtungen werden ebenfalls zu einer Gruppe zusammengefasst. Nicht weiter gruppiert werden die Ingenieurwissenschaften und die zentralen Einrichtungen (ohne Kliniken).

dass die Zahl der Professorinnen und Professoren zuletzt 8 % unter dem Wert von 2002 lag. Die Differenz war zwischenzeitlich noch größer und konnte teilweise reduziert werden. 71 % der ingenieurwissenschaftlichen Professorinnen und Professoren waren im Jahr 2009 an den Fachhochschulen tätig. Das Verhältnis wissenschaftliche Mitarbeiter/Professoren stieg an den Universitäten zwischen 2002 und 2009 von 6,0 auf 8,6.

- Besonders hoch ist die Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der *Medizin*. Im Jahr 2009 waren 32 % der Beschäftigten dieser Personalkategorie in medizinischen Fakultäten oder Hochschuleinrichtungen tätig. Betrachtet man nur die Dauerbeschäftigten, waren es sogar 39 %. In der Medizin beschäftigten die Hochschulen 13,9 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Professor bzw. Professorin (in 2002: 10,6).

Abb. 02 Wissenschaftliche und künstlerische Hochschulbeschäftigte im Jahr 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen

Ursache der dynamischen Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist vorrangig die Zunahme der Drittmittelbeschäftigung, die ihrerseits der zunehmend wettbewerblich ausgerichteten Finanzierung von Forschung und Lehre geschuldet ist. Wurden im Jahr 1992 noch 15.000 Beschäftigte durch Drittmitteln finanziert⁵, so betrug ihre Zahl im Jahr 2009 über 57.000 Personen. Zum Vergleich: Bei den Haushaltsbeschäftigten⁶ nahm die Zahl von 65.000 auf 89.000 zu (davon 3.250 aus Studienbeiträgen); diese Entwicklung erklärt sich u. a. durch die Umwandlung von Dozenten- und Assistentenstellen in Mitarbeiterstellen und durch Änderungen des Tarifwerks der Länder für den öffentlichen Dienst (günstigere Finanzierung von Berufseinsteigern). Der Anteil der durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeite-

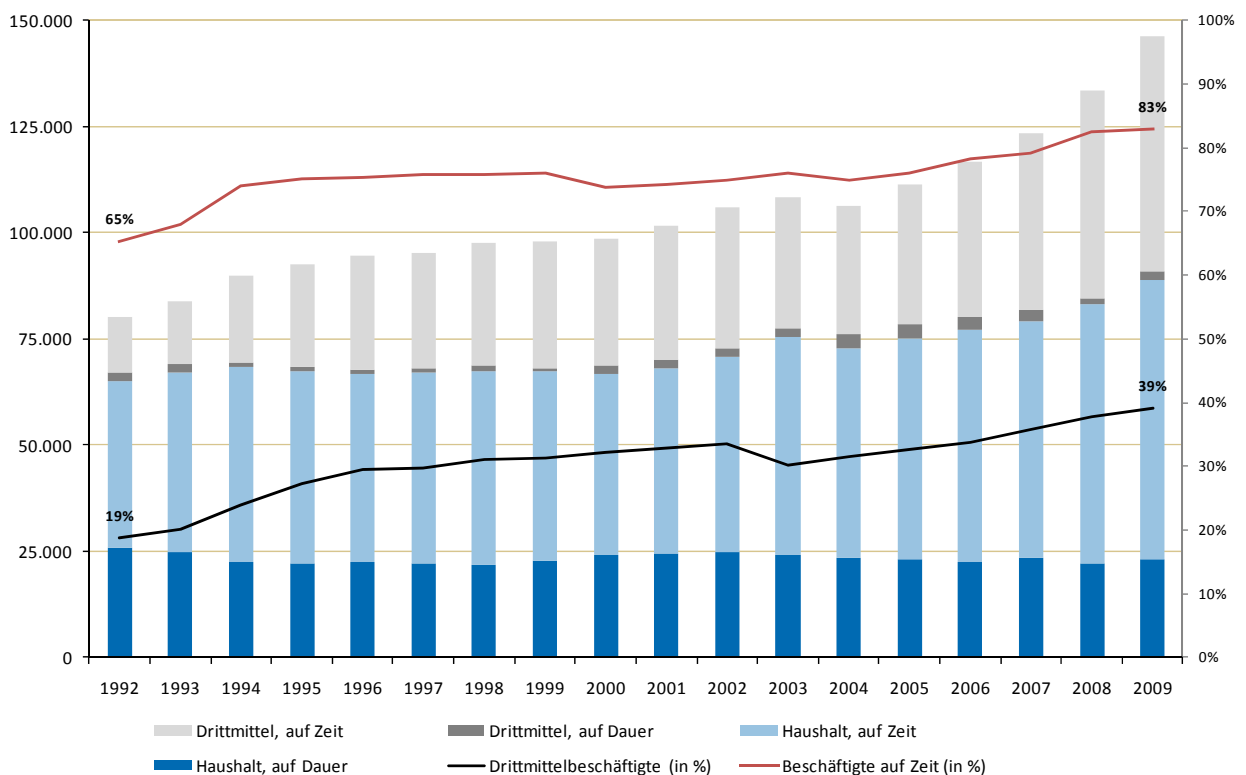
⁵ In den beiden Jahren vor 1992 lag das Niveau der Drittmittelbeschäftigung in einer Größenordnung von 20.000 Beschäftigten.

⁶ Einschließlich der Beschäftigungsverhältnisse aus Studiengebühren und ohne Finanzierung/Angabe.

rinnen und Mitarbeiter lag einige Jahre stabil bei 30 bis 33 %, verzeichnete zuletzt jedoch eine erkennbare Steigerung und lag im Jahr 2009 bei 39 % (gemessen an der Gesamtstärke dieser Gruppe; vgl. Abbildung 3).

In den letzten Jahren nahm auch der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu, die sich in einem temporären Beschäftigungsverhältnis befinden. Seit Mitte der 80er-Jahre bis ins Jahr 2005 lag der Wert stabil bei 74 bis 76 %.⁷ In 2009 waren es 83 %. Fachspezifisch bewegten sich die Werte zwischen 79 % in der Medizin und 88 % in den Ingenieurwissenschaften. Während beim Haushaltspersonal der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse auf Zeit seit 2002 – also seit Inkrafttreten der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer gemäß § 57b HRG⁸ – von zuvor relativ stabilen 65 bis 67 % im Jahr 2009 auf 74 % stieg, lagen die Werte im Drittmittelbereich im gleichen Zeitraum zwischen 90 und zuletzt 97 %.

Abb. 03 Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1992 - 2009)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Bild des wissenschaftlichen Hochschulpersonals insbesondere durch die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt ist. Ihre Zunahme ist primär durch die dynamische Entwicklung im Drittmittelbereich verursacht und durch einen – von einem hohen Niveau ausgehenden – Anstieg

⁷ Eine Ausnahme bilden die Jahre 1992/93, in denen der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischenzeitlich auf 65 % sank.

⁸ Vgl. Abschnitt 4.1.1.

der befristeten Beschäftigung gekennzeichnet. Ihm stehen vergleichsweise geringe Änderungen bei den Dauerbeschäftigungsverhältnissen gegenüber.

Auch beim nichtwissenschaftlichen Hochschulpersonal, auf das unter bestimmten Bedingungen § 2 Abs. 2 WissZeitVG anwendbar ist, lässt sich eine Zunahme der Drittmittelfinanzierung feststellen. Sie bewegt sich allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Im Jahr 2009 waren an den Hochschulen einschließlich der medizinischen Einrichtungen insgesamt 268.200 nichtwissenschaftliche Beschäftigte tätig (hauptberuflich). Lässt man das Pflegepersonal (22,8 %), die Auszubildenden und die geringe Zahl der Praktikantinnen und Praktikanten außer Acht, so wurden 7,9 % der Beschäftigten über Drittmittel finanziert. Im Jahr 2002 war diese Beschäftigtengruppe, zu der das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal sowie das technische und das sonstige Personal (und bis einschließlich 2006 die Arbeiter) gehören, noch zu 5,8 % drittfinanziert.

Das Personal der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird von der amtlichen Statistik im Vergleich zum Hochschulpersonal in einem geringer ausdifferenzierten Maße dokumentiert. So wird bspw. nur zwischen wissenschaftlichem, technischem und sonstigem Personal unterschieden. Die Darstellung erfolgt zudem in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), die Zahl der Beschäftigten ergibt sich daraus nicht. Folglich ist eine Gegenüberstellung der Forschungseinrichtungen und Hochschulen aus methodischen Gründen wenig gewinnbringend.

Unabhängig von dieser Abwägung lässt sich eine deutliche Zunahme des wissenschaftlichen Personals feststellen. Betrachtet man die an dieser Untersuchung beteiligten außeruniversitären Einrichtungen⁹, so stieg das wissenschaftliche Personalvolumen zwischen 2002 und 2008¹⁰ um 22 % auf knapp über 32.000 VZÄ. Ihr Gesamtpersonal nahm um 15 % auf rund 57.800 VZÄ zu. Davon entfallen 56 % auf die Natur- und Lebenswissenschaften, 29 % auf die Ingenieurwissenschaften und jeweils knapp über 7 % auf die Medizin bzw. die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften.¹¹

Mit dem einführenden Überblick über das wissenschaftliche (und ansatzweise über das nichtwissenschaftliche) Personal ist die Grundlage für eine vertiefende Betrachtung der Befristungspraxis geschaffen. Mit den Ausführungen wird auch die besondere Relevanz der zunächst im HRG und nun im WissZeitVG formulierten Befristungsvorschriften für das Personal in der Wissenschaft erkennbar. Sie beziehen sich auf eine in relativen und absoluten Zahlen große und weiter zunehmende Gruppe von Beschäftigten und haben insofern die Möglichkeit, in einem signifikanten Maß auf die Personalstruktur einzuwirken. Inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, wird zu untersuchen sein. Bevor dies geschieht, werden im folgenden Kapitel die Evaluationskriterien vorgestellt, die die Untersuchung gliedern und die zugleich ihre Bewertungsmaßstäbe definieren.

9 Die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft haben für das Evaluationsvorhaben Personaldaten zur Verfügung gestellt (vgl. insbesondere Abschnitte 5.1 und 6.1 bis 6.3).

10 Die Statistik für 2009 lag bei der Erstellung des Evaluationsberichts noch nicht vor.

11 Hierbei ist zu beachten, dass das Personal der zentralen Einheiten rechnerisch auf die Fächergruppen aufgeteilt wurde.

3. Kriterien der Evaluation

Wie einleitend erläutert, bestehen Aufgabe und Ziel des Evaluationsvorhabens darin, die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu untersuchen, also seine Funktionen zu beschreiben und ggf. auftretende Dysfunktionen zu identifizieren. Um dies in belastbarer und transparenter Weise tun zu können, ist es erstens erforderlich, die für die Untersuchung relevanten Bereiche zu benennen, und zweitens Kriterien aufzustellen, an denen sich die Bewertung der Funktionen und Dysfunktionen orientiert.

Der Kontext, in dem das WissZeitVG Funktionen übernimmt, ist vielgestaltig und heterogen. Eine monokausale Ursache-Wirkungs-Analyse – auf der einen Seite das Gesetz und auf der anderen Seite die Steuerungswirkung in den Organisationen bzw. die Anreizwirkung bei den Betroffenen – würde der Komplexität der Zusammenhänge nicht gerecht werden:

- Die politische Debatte artikuliert sich bspw. in der Gesetzesbegründung.
- Rechtliche Fragen werden in der Auslegung dessen erörtert, was das WissZeitVG im Einzelnen regelt bzw. nicht regelt.
- Die Wissenschaftsorganisationen legen fest, wie sie die Befristungsregelungen anwenden und Arbeitsverträge abschließen.
- Mit der Menge der abgeschlossenen Arbeitsverträge strukturiert sich die Gesamtheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und damit das Personal.
- Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen ihrerseits – jeweils für sich – entscheiden, unter welchen Beschäftigungsbedingungen sie in der Wissenschaft arbeiten möchten.
- In der Wissenschaft entwickeln sich Anforderungen an eine kurz- bis mittelfristige Wissensgenese und Wissensweitergabe, die projekt- und programmförmig abgearbeitet werden und auf die das WissZeitVG bspw. mit der Drittmittelbefristung reagiert hat.

Diese fünf Bereiche – Politik, Recht, Organisation, Personal, Wissenschaft – haben eine Vielzahl von Wechselwirkungen, die hier nur insoweit zu erörtern sind, wie das WissZeitVG eine Rolle spielt. Ob dies immer in erwarteter oder angemessener Weise geschieht, ist Gegenstand der Untersuchung.

Von der politischen, rechtlichen, organisatorischen, personellen und wissenschaftlichen Funktionalität der Befristungsvorschriften hängt entscheidend die Tragfähigkeit für die Verantwortlichen, Beteiligten und Betroffenen und damit die dauerhaft erfolgreiche Anwendbarkeit des WissZeitVG ab. Sein Erfolg ist eingeschränkt, wenn die Funktionalität eingeschränkt ist und das WissZeitVG dysfunktionale Züge erhält. Dies kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Zum Beispiel dann, wenn die Vorschriften dem Anwendungsgebiet oder den Zielen nicht in hinreichender Weise entsprechen oder in anderer Art den intendierten Grad der Zielerreichung verfehlen. Ebenso können Zielkonflikte auftreten. Funktionen können auch aus dem Ruder laufen, das heißt, über das Anwendungsgebiet hinausgehen und damit sachlich überreizt werden.

3.1. Schlüssigkeit der Befristungsvorschriften

Die grundlegende wissenschaftspolitische Position, die einen angemessen hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse fordert, hat der Gesetzgeber bereits mit Änderung des HRG im

Jahr 1985 – mit Einführung der §§ 57a ff. – unmissverständlich festgelegt. In der Begründung heißt es: „Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren. Die Bedeutung der Befristung von Arbeitsverträgen unterscheidet sich in diesem Bereich daher grundsätzlich von anderen Bereichen des Arbeitslebens: Zeitverträge sind kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung.“ – Und weiter: „Die Absicherung und Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten dient zugleich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und liegt insofern auch im individuellen Interesse der Nachwuchskräfte.“¹² Dieses zweigliedrige wissenschaftspolitische Paradigma, das sich die Förderung von wissenschaftlicher Innovation und wissenschaftlichem Nachwuchs zum Ziel gesetzt hat, ist nach wie vor prägend und gilt auch für das WissZeitVG.

Das Gesetz ist das Resultat politischer Auseinandersetzungen und Beratungen, die in ihm zur Geltung kommen und zu einem rechtlichen Instrumentarium verdichtet werden. Unterschiedliche und bisweilen widerstreitende politische Interessen und diverse politische Anforderungen – von der Beschäftigungs- bis zur Familienpolitik – müssen, wenn schon nicht in Einklang gebracht, so doch zumindest in geeigneter Weise berücksichtigt werden. Zusätzlich ist zu beachten, dass die Anforderungen von Forschung und Lehre, von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, von Haushalts- und Drittmittelfinanzierung, von wissenschaftlicher Qualifizierung und betrieblich anfallenden Tätigkeiten, von befristeten Projekten und attraktiven Karriereperspektiven nicht immer auf einen einheitlichen wissenschaftspolitischen Nenner zu bringen sind, so dass auch von dieser Seite Heterogenität nicht auszuschließen ist. Darüber hinaus stehen die Befristungsvorschriften für die Wissenschaft im Kontext des allgemeinen Arbeitsrechts, der Hochschulgesetzgebung der Länder und anderer Rechtsgebiete sowie letztlich der Rechtsprechung durch die Arbeitsgerichte.

In dem Maße, wie das WissZeitVG ein in Form eines Regelwerks gebrachtes Resultat politischer Prozesse ist, mit dem bestimmte Absichten verfolgt werden, erhält es – an der Schnittstelle von Politik und Recht – seine *instrumentelle Funktion*. Darauf hat die Untersuchung einen Blick zu werfen: Das WissZeitVG zunächst als Instrument – unabhängig von seiner konkreten Anwendung in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen – zu begreifen und zu spezifizieren, wie wissenschaftspolitische Prämissen und Ziele einerseits und die rechtlichen Mittel andererseits im Verhältnis stehen. Hierbei spielen die Zweckbestimmungen seitens des Gesetzgebers eine zentrale Rolle. Falls dysfunktionale Tendenzen im Spiel sein sollten, sind sie am ehesten dort zu identifizieren, wo – bedingt durch die Diversität der zu berücksichtigenden politischen und rechtlichen Anforderungen – gegebenenfalls Unklarheiten oder Mehrdeutigkeiten im Regelwerk entstanden sind. Demnach ist zu erörtern, welche politischen Ziele im WissZeitVG zur Geltung kommen, und es ist zu prüfen, ob die Schlüssigkeit von verfolgten Absichten und Regelwerk stets gegeben oder durch immanente Unklarheiten stellenweise beeinträchtigt ist.

Erstes Evaluationskriterium ist mithin die Schlüssigkeit. Nur wenn sie gewährleistet ist, kann erwartet werden, dass die Anwendung des Regelwerks dauerhaft klar umrissenen und einheitlichen Zielen entspricht (und nicht widerspricht). **Die Schlüssigkeit des Regelwerks bemisst sich danach, inwieweit seine instrumentelle Funktion frei von gesetzgeberischen Unklarheiten ist.**

12 Deutscher Bundestag, Drucksache 10/2283, 08.11.1984, Seite 6

3.2. Anwendungsqualität

Ein Regelwerk ist wenig wert, wenn es zwar prinzipiell anwendbar ist, jedoch nicht zur Anwendung kommt. Mit der Anwendung, die immer auch von der Auslegung der arbeitsrechtlichen Vorschriften gekennzeichnet ist, erfüllt das Regelwerk eine *pragmatische Funktion*. Sie verwirklicht sich darin, wie befristete Arbeitsverträge gestaltet und abgeschlossen werden. Dies geschieht an der Schnittstelle von (Arbeits-)Recht und (Wissenschafts-)Organisation, an der sich insbesondere die Relevanzen und Kriterien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, und zwar in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und Rechtsanwender, entfalten. Hier stellen sich andere Anforderungen als für den Gesetzgeber. Das bedeutet auch, dass die Praxis der Vertragsgestaltung nicht notwendigerweise den Ziel- und Zwecksetzungen des Gesetzgebers entsprechen muss.

Die pragmatische Funktion gilt für das TzBfG zwar nicht minder als für das WissZeitVG. Für das WissZeitVG liegt hierin jedoch eine besondere Bedeutung, da es die arbeitsrechtliche Antwort auf wissenschaftsspezifische Anforderungen ist. Ein wesentliches Argument für die Einführung der § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) war die aus Sicht der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zuvor bestehende rechtliche Unsicherheit, in einem bestimmten Bereich befristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen zu können, ohne Gefahr zu laufen, dass die Befristung auf gerichtlichem Wege für nichtig erklärt wird.¹³ Auch die im Jahr 2002 eingeführte sachgrundlose Höchstbefristungsdauer (12 Jahre bzw. 15 Jahre in der Medizin) zielt auf eine hohe Praktikabilität ab und strebt sie an, indem ein pauschaler zeitlicher Rahmen die Prüfung einzelner Sachgründe erübrigt.¹⁴ Das WissZeitVG soll also in einem bestimmten Anwendungsgebiet und – bedenkt man die wissenschaftspolitischen Prämissen – in einem zweckdienlichen Umfang den Abschluss rechtssicherer Arbeitsverträge erleichtern. Es ist zu erörtern, inwieweit die angebotene Lösung und die wissenschaftsspezifischen Bedingungen und Anforderungen miteinander korrespondieren.

Demnach stellt sich die Frage, ob die Befristungsvorschriften die Qualität beweisen, die erforderlich ist, um das Anwendungsgebiet in geeigneter Weise abzudecken. Das zweite Evaluationskriterium ist somit die Anwendungsqualität des WissZeitVG. **Sie bemisst sich danach, inwieweit die pragmatische Funktion der Vertragsgestaltung gewährleistet ist.** Dies ist in mehrfacher Hinsicht zu prüfen: Die Funktionsfähigkeit kann bspw. dadurch eingeschränkt sein, dass die zu regelnden Gebiete als nicht hinreichend präzise begriffen oder im Konflikt zu anderen Vorschriften oder Entscheidungen gesehen werden. Die Befristungsvorschriften können die intendierten Anwendungsgebiete auch verfehlen, wenn sie sie nicht in ausreichendem Maße erfassen, oder sie überschreiten, wenn Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die über die Absichten des Gesetzgebers hinausgehen.

3.3. Temporäre Verbleibechancen

Das instrumentelle Regelwerk anzuwenden, gehört zu den Aufgaben der Wissenschaftsorganisationen. Mit der Entscheidung, wer welchen Arbeitsvertrag erhält, wird festgelegt, wen die Organisation in welcher Weise an sich binden und wen nicht. Dies geschieht insbesondere im

13 Vgl. Abschnitt 4.2.

14 Vgl. Abschnitt 4.1.

Wechselspiel zwischen den administrativen und wissenschaftlichen Personalverantwortlichen. Für die temporäre Personalbindung stellt das WissZeitVG Rahmenbedingungen zur Verfügung, womit es gleichzeitig in die Zusammensetzung des Personals hineinwirkt. Grundlegend ist auch hier die wissenschaftspolitische Prämisse, die Fluktuation des Personals und die Nachwuchsförderung sicherzustellen, wodurch im Kern eine strukturierende Funktion der Befristungsvorschriften festgelegt ist. Diese *Strukturierungsfunktion* übernimmt das WissZeitVG auch dann noch, wenn sich aufgrund der neuen Regelungen keine Änderungen ergeben sollten.

Die Personalstruktur ist von verschiedenen Merkmalen gekennzeichnet. Sie betreffen bspw. den Anteil der Wissenschaftlerinnen oder den Anteil derjenigen Beschäftigten, die die Qualifikationsphasen bis zur bzw. nach der Promotion absolviert haben; und sie betreffen temporale Aspekte wie die Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung oder das Alter der Beschäftigten. Für die Personalstruktur sind zudem Tätigkeitsmerkmale relevant, die sich explizit oder implizit im WissZeitVG wiederfinden: So verlangt die Drittmittelbefristung bspw. eine überwiegende und zweckbestimmte Beschäftigung in Drittmittelprojekten und sie unterscheidet zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsakkessorischem Personal, also auch zwischen wissenschaftlichen und unterstützenden Tätigkeiten (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Darüber hinaus fallen wegen des geänderten personellen Geltungsbereichs nun auch Personenkreise unter die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer, die nicht zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zählen sind – wie noch in § 57b HRG – und die die wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Dienstleistungen überwiegend oder allein in der Lehre erbringen.

Ohne die Zusammensetzung des Personals auch nur ansatzweise zu regeln, verhalten sich die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG keinesfalls indifferent zur Personalstruktur der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Somit stellt sich die Frage, welche strukturellen Effekte die Vorschriften an der Schnittstelle Organisation/Person zeitigen.

Die Strukturierungsfunktion der Vorschriften des WissZeitVG, die im Jahr 2007 neu eingeführt wurden, zeichnet sich dadurch aus, dass die vorübergehenden Verbleibechancen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Einrichtungen grundsätzlich erhöht werden. **Die temporären Verbleibechancen stellen das dritte Evaluationskriterium dar. Sie bemessen sich danach, in welchem Maße das WissZeitVG in der Personalstruktur zusätzliche Zeitfenster für wissenschaftliche Tätigkeiten öffnet.** Es ist zu erörtern, inwieweit sich die Regelungen des WissZeitVG in der Personalstruktur der Hochschulen und Forschungseinrichtungen abbilden.

3.4. Entscheidungsrelevanz

Mit der Entscheidung, ob jemand einen Arbeitsvertrag erhält und somit zu einer Hochschule oder Forschungseinrichtung gehört, ist im Wesentlichen entschieden – von Stipendien und nebenberuflichen oder privaten Aktivitäten abgesehen –, wer in welcher Form vorübergehenden Zugang zum Wissenschaftssystem erhält und wer nicht. An der Schnittstelle von Person und Wissenschaft übernimmt das WissZeitVG eine *Inklusionsfunktion*, die sich – vermittelt durch die Wissenschaftsorganisationen – auf die *scientific community* bezieht. Vor dem Hintergrund der Anforderungen von Forschung und Lehre werden hier von den Vertragspartnern die wissenschaftlich, organisatorisch und persönlich motivierten Entscheidungen darüber gefällt, wer ein Beschäftigungsverhältnis eingeht und wer nicht.

Die Inklusion von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist nicht möglich, wenn sie sich gegen einen Verbleib in der Wissenschaft entscheiden, wenn sie also nicht mehr als Vertrags-

partner zur Verfügung stehen. Die Inklusionsfunktion kann nur wirksam werden, wenn sie in die Schaffung von strukturellen Bedingungen einbettet ist, die für die fraglichen Personen attraktiv genug sind. Es stellt sich folglich die Frage, ob insbesondere die beiden seit Inkrafttreten des WissZeitVG zusätzlich bestehenden Befristungsmöglichkeiten (verlängerte Höchstbefristungsdauer aufgrund betreuter Kinder, Drittmittelbefristung) geeignet sind, Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die für die betroffenen Personen entscheidungsrelevant sind. Die persönliche Entscheidungsrelevanz ist das vierte Evaluationskriterium.

Es ist zu erörtern, inwieweit die Befristungsvorschriften mit der beruflichen Attraktivität korrespondieren, so wie sie sich für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darstellt. Dies geschieht einerseits mit Bezug auf die familiäre Situation und andererseits mit Bezug auf die beruflichen Entwicklungsperspektiven. Insofern die Befristungsvorschriften zur Attraktivität der beruflichen Situation beitragen, kann angenommen werden, dass sie Entscheidungsrelevanz besitzen. **Die Relevanz bemisst sich danach, inwieweit das WissZeitVG durch eine erhöhte Attraktivität der beruflichen Situation die Entscheidungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützt.**

3.5. Zusammenfassung der Evaluationskriterien

Der Gesetzgeber filtert aus der wissenschaftspolitischen Debatte Ziele für die Wissenschaft, formuliert sie in einem gesetzlichen Regelwerk (instrumentelle Funktion), das die Wissenschaftsorganisationen anwenden (pragmatische Funktion), für deren Beschäftigte sich dadurch bestimmte Chancen und Restriktionen für die berufliche Betätigung ergeben (Strukturierungsfunktion), wodurch die Beschäftigten wiederum bestimmte Möglichkeiten erhalten, in der Wissenschaft bleiben zu können, die sie gleichzeitig in ihre Entscheidung einbeziehen, in der Wissenschaft bleiben zu wollen (Inklusionsfunktion).

Wenn erstens die Schlüssigkeit des rechtlichen Instrumentariums, zweitens die Anwendungsqualität des Regelwerks und drittens die temporären Verbleibechancen erfüllt sind und wenn viertens die Entscheidungsrelevanz gegeben ist, kann man unter den gegebenen Umständen unterstellen, dass das WissZeitVG dauerhaft und erfolgreich wirksam ist.

4. Der instrumentelle Charakter des WissZeitVG

Wie in Abschnitt 3.1 beschrieben, besteht die instrumentelle Funktion des WissZeitVG darin, auf das Wissenschaftssystem abzielende wissenschaftspolitische Maßgaben mit einem arbeitsrechtlichen Mittel zu realisieren. Das wesentliche Ziel ist die hinreichend hohe Personalfuktuation, mit der die Absicht verfolgt wird, sowohl die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Wissenschaft zu gewährleisten. Das für diesen Zweck zur Verfügung gestellte Mittel, das seinerseits insbesondere rechtlichen Anforderungen (und eben nicht allein politischen Zielsetzungen) genügen muss, legt die Rahmenbedingungen zur Gestaltung befristeter Arbeitsverträge fest. Die in der Gesetzesbegründung ausgeführten Ziele und Zwecke des WissZeitVG werden im Folgenden beschrieben und diskutiert.

4.1. Vorgängerregelung

4.1.1. Die fünfte HRG-Novelle

Im Jahr 2002 wurden die im Hochschulrahmengesetz enthaltenen Befristungsvorschriften für die Wissenschaft grundlegend geändert. Die Befristung auf der Grundlage von Sachgründen wurde zugunsten einer zeitlichen Höchstdauer¹⁵ aufgegeben, während der wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlichen Einrichtungen sachgrundlos befristet beschäftigt werden können.¹⁶ Zu den zwischen 1985 und 2002 geltenden Sachgründen zählten

- die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- die Vergütung aus haushaltsrechtlich für befristete Beschäftigung bestimmten Mitteln,
- das vorübergehende Einbringen bzw. Erwerben von besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in Lehre, Forschung oder künstlerischer Betätigung,
- die überwiegende Vergütung aus Drittmitteln bei gleichzeitiger zweckbestimmter Beschäftigung und
- die erstmalige Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter bzw. als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin.

Diese Sachgründe waren auch auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu beziehen. Eine grundlegende Novellierung der arbeitsrechtlichen Vorschriften für die Wissenschaft war als notwendig erachtet worden, um die Qualifikationsdauer zu verkürzen, um das Erstberufungsalter von Professorinnen und Professoren herabzusetzen sowie um funktionswidrige Befristungsketten, die aus dem Wechsel von Hochschule zu Hochschule resultierten, und Probleme, die aus den wenig trennscharfen Sachgründen herrührten, künftig zu vermeiden.¹⁷

15 Unabhängig von dieser Neuregelung war (und ist) sowohl die befristete Beschäftigung auf Grundlage anderer Rechtsvorschriften als auch die unbefristete Beschäftigung weiterhin möglich.

16 Zeitgleich sind die Personalkategorien *Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten/Oberingenieure* sowie *Hochschuldozenten* entfallen.

17 Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 14/6853, 31.08.2001, Seite 20; vgl. ebenfalls: Dieterich/Preis (2001): *Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung. Konzept einer Neuregelung im Hochschulrahmengesetz*, Seite 11 ff. und Seite 41.

Das seit 2002 geltende Modell sieht eine Höchstbefristungsdauer von grundsätzlich maximal 12 Jahren vor – bis zur Promotion 6 Jahre (erste Phase) und nach abgeschlossener Promotion weitere 6 Jahre (zweite Phase). Die zweite Phase verlängert sich um denjenigen Zeitraum, der in der ersten Phase nicht ausgeschöpft wird.¹⁸ Dabei sind sowohl *Beschäftigungszeiten* als auch *Promotionszeiten* ohne Beschäftigung zu berücksichtigen (übertragbarer Bonus). Für den Bereich der Medizin gilt nach abgeschlossener Promotion eine Höchstbefristungsdauer von 9 Jahren zuzüglich ggf. anfallender Bonuszeit; der erweiterte Befristungsrahmen für die Medizin leitet sich aus den Anforderungen der Ausbildung zum Facharzt ab.¹⁹ Im HRG/2002 war die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften im Rahmen der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer auf 4 Jahre begrenzt (mittlerweile entfallen).

Zusätzlich zur Höchstbefristungsdauer gelten einige Schutzklauseln, die bei einseitigem Einverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verlängerung von bestehenden Arbeitsverträgen führen, sofern sie sich auf die zuvor beschriebene sachgrundlose Befristung stützen (§ 57b Abs. 4 Nr. 1-5 HRG/2002 bzw. § 2 Abs. 5 Nr. 1-5 WissZeitVG). Die Schutzklauseln greifen unter bestimmten Bedingungen bei der

- Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung zur Betreuung oder Pflege von Kindern und sonstigen Angehörigen,
- Beurlaubung, die der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bzw. einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland dient,
- Inanspruchnahme von Elternzeit,
- Absolvierung von Grundwehr- und Zivildienst,
- Freistellung für Tätigkeiten in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung.

Auf die Höchstbefristungsdauer sind alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen. Darunter fallen u. a. Beamtenverhältnisse auf Zeit²⁰, Privatdienstverhältnisse (§ 57c HRG/2002 bzw. § 3 WissZeitVG) und Beschäftigungsverhältnisse gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz. Nicht anzurechnen sind die Beschäftigungszeiten, die sich aus den Schutzklauseln ergeben. Gemäß § 57e HRG/2002 (entfallen) wurden Zeiten als studentische Hilfskraft, die auf maximal 4 Jahre begrenzt waren, ebenfalls nicht angerechnet. § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG/2002 (entfallen) sah vor, dass eine weitere Befristung nur noch mit dem TzBfG begründet werden konnte, wenn die Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft war.

18 Einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen zufolge ist die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer von 12 (bzw. 15) Jahren limitierend. Es ist nicht zulässig, nach Abschluss der Promotion die vorgesehenen 6 (bzw. 9) Jahre auszuschöpfen, wenn die Beschäftigungszeiten bis zur Promotion mehr als 6 Jahre betragen haben: „Eine befristete Vorbeschäftigung bis zur Promotion von z. B. 10 Jahren – sei es als Promotionsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG oder als Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG – ist anzurechnen auch auf die Postdoc-Phase und lässt nur noch Raum für eine sachgrundlose Postdoc-Befristung von 2 Jahren [zu].“ (08.12.2009, 13 Sa 636/09) Insoweit wird die Bonus-Regelung um eine Malus-Auslegung ergänzt.

19 Vgl. BT 14/6853, Seite 28. Das Bundesarbeitsgericht macht deutlich, dass die verlängerte Höchstbefristungsdauer nur für Medizinerinnen und Mediziner gilt, nicht jedoch für Angehörige anderer Fachrichtungen: Es „ist nicht erkennbar, welche anderen Gründe als die Facharztausbildung zu einer Verlängerung der Qualifizierungsphase ‚im Bereich der Medizin‘ Anlass gegeben haben könnten.“ Mit Bezug auf den vorliegenden Fall, in dem ein Biochemiker in der medizinischen Forschung tätig ist, heißt es weiter: „Es ist nicht ersichtlich, weshalb allein eine wissenschaftliche Tätigkeit in der medizinischen Forschung unabhängig davon, ob sie in der medizinischen oder anderen Fachrichtungen erfolgt, eine längere Qualifizierungszeit erfordern soll als in anderen Fachbereichen. Dies gilt auch in Anbetracht des Umstands, dass in der klinischen Forschung Vernetzungen mit anderen Fachbereichen, z. B. der Biologie und der Chemie, bestehen.“ (02.09.2009, 7 AZR 291/08).

20 Vgl. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 19.02.2009, 4 Sa 256/08.

Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt mithin ein klar umrissener Befristungsrahmen, der vom allgemeinen Arbeitsrecht in doppelter Hinsicht abweicht: Erstens übersteigt die höchstmögliche Dauer einer ohne Angabe eines besonderen Sachgrunds möglichen Befristung deutlich den Rahmen der 2 Jahre gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG (auf die bei einem Arbeitgeberwechsel zusätzlich zurückgegriffen werden kann). Zweitens bezieht sie sich nicht auf die Beschäftigungsdauer bei einem einzelnen Arbeitgeber, sondern auf alle von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich. Die Vorschrift ist folglich *personenbezogen*.

4.1.2. Modell wissenschaftlicher Qualifizierung

Der Grund für den Personenbezug der Befristungsvorschrift liegt in der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten. Die gesamte Struktur der Höchstbefristungsdauer belegt, dass es sich um ein Modell der wissenschaftlichen Qualifizierung handelt. Die 6 Jahre der ersten Phase sind so bemessen, dass die Promotion einschließlich Vorbereitung, Durchführung des Forschungsvorhabens, Erstellen der Dissertationsschrift und Abschluss des Verfahrens (Gutachten, Bestätigung durch die Gremien, Ausfertigung der Urkunde) realistisch erlangt werden kann. Um die zweite Phase des Befristungsrahmens in Anspruch nehmen zu können, ist die Promotion zwingend vorauszusetzen. Die Dauer der zweiten Phase orientiert sich an der zuvor geltenden Befristung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie an der Beschäftigungsdauer der Juniorprofessur²¹, die zeitgleich mit der HRG-Novelle im Jahr 2002 eingeführt wurde. Die Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren gibt mithin den zeitlich gleichen Rahmen vor, der zur Erfüllung der Voraussetzungen vorgesehen ist, um bspw. eine Professur antreten zu können.²²

Die verlängerte Höchstbefristungsdauer in der Medizin, die der Facharztausbildung dient, belegt ebenfalls den Qualifizierungsanspruch der personenbezogenen und sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer. Schließlich wird er durch die übertragbare Bonuszeit zum Ausdruck gebracht; honoriert wird nicht etwa, dass man bis zur Promotion weniger als 6 Jahre beschäftigt war, sondern vielmehr, dass man für die Promotion weniger als 6 Jahre benötigt hat. Der Befristungsrahmen ist ein arbeitsrechtlich implementierter wissenschaftlicher Karriereverlauf mit der Promotion als zentraler Markierung.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass es sich um eine *typisierte* (zweiteilige) Qualifizierungsphase handelt. Weder eine Promotion noch eine Habilitation oder ein vergleichbares Qualifikationsziel müssen angestrebt werden. Es ist zwar ausdrücklicher Wunsch des Gesetzgebers, dass sich die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit befassen können.²³ Worin sie jedoch besteht, wird trotz des paradigmatischen Charakters des implementierten wissenschaftlichen Karriereverlaufs nicht konkretisiert. Die wissenschaftliche Qualifizierung kann also auch auf anderem Wege erreicht und die Fähigkeit, wissenschaftliche Fragestellungen eigenständig zu entwickeln, sie mit vertieften methodischen Kenntnissen zu lösen und die Lösungen in didaktisch adäquater Form zu vermitteln, in unterschiedlicher Weise erworben werden. Wie die besondere Berücksichtigung der Facharztausbildung zeigt, sind hierbei fachspezifische Besonderheiten von großer Bedeutung. Die wissen-

21 BT 14/6853, Seite 33

22 ebd.

23 ebd., Seite 18

schaftliche Qualifizierung, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit (wissenschaftliche Dienstleistungen) erlangt wird, muss weder auf einen Verbleib in der Wissenschaft abzielen noch durch einen akademischen Grad dokumentiert werden. Die Höchstbefristungsdauer ist von einem *Modell der fachlichen und beruflichen Qualifizierung in der Wissenschaft* – aber nicht notwendigerweise für die Wissenschaft – geprägt.

4.2. Die Neuerungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat die sachgrundlose und personenbezogene Höchstbefristungsdauer aus § 57a ff. HRG/2002 im Wesentlichen übernommen. Der Gesetzgeber ist der Auffassung, dass sich die Vorschrift „in der Praxis bewährt“ hat.²⁴ Sie bildet nach wie vor den Kern der arbeitsrechtlichen Sonderregelungen für die Wissenschaft. Die personenbezogene Höchstbefristungsdauer wurde aus dem HRG herausgenommen und an gesonderter Stelle platziert, um die vom Bundesgesetzgeber vorzunehmenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen unabhängig von der Frage, wie ansonsten mit dem HRG zu verfahren sei, vornehmen zu können.

Mit Inkrafttreten des WissZeitVG haben die Befristungsvorschriften von 2002 drei wichtige Änderungen bzw. Erweiterungen erfahren, die auf unterschiedliche Weise ansetzen:²⁵

- Die familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 Satz 3) dehnt – unter bestimmten Bedingungen – die Höchstbefristungsdauer aus.
- Die Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 Satz 1) ergänzt das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft um eine Befristung mit Sachgrund. Erstmals wird auch nichtwissenschaftliches Personal (Satz 2) einbezogen.
- Auf Grundlage des geänderten personellen Geltungsbereichs (§ 1 Abs. 1 Satz 1) wird der betroffene Personenkreis nunmehr durch die Landesgesetzgebung konkretisiert. Damit wird der geänderten Kompetenzlage des Grundgesetzes Rechnung getragen.

Mit dem Verzicht auf die konkrete Benennung des Personenkreises sind auch die Befristungshöchstgrenzen für wissenschaftliche und künstlerische sowie für studentische Hilfskräfte weggefallen; stattdessen wurde die Regelung aufgenommen, dass Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind.²⁶ Die Vorschrift, dass für eine fortgesetzte befristete Beschäftigung nach ausgeschöpftem personenbezogenen Befristungsrahmen nur noch auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz zurückgegriffen werden kann (§ 57b Abs. 2 Satz 3 HRG/2002), hat ebenfalls keinen Eingang ins WissZeitVG gefunden.

4.2.1. Verlängerte Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 3)

Die Höchstbefristungsdauer von 12 bzw. in der Medizin von 15 Jahren erhöht sich je betreutem Kind unter 18 Jahren um 2 Jahre, sofern die Betreuung in die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung fällt. Falls die in die Beschäftigungszeit fallende Betreuungszeit kürzer als 2 Jahre ist – sei es, weil die Kinder erst gegen Ende der 12 bzw. 15 Jahre geboren werden oder zwischenzeitlich das 18. Lebensjahr vollendet haben, oder sei es, weil das Betreuungsverhältnis endet –, verkürzt sich die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer entsprechend. Die Ausweitung des Befris-

²⁴ BT 16/3438, Seite 9

²⁵ Vgl. auch Einleitung.

²⁶ Vgl. BT 16/4043, Seite 9.

tungsrahmens um 2 Jahre wird bei jeder relevanten Betreuungsbeziehung wirksam – sie gilt also für jedes Elternteil, das in den Geltungsbereich des WissZeitVG fällt, und für jedes Kind separat. Ein Fall der Kinderbetreuung liegt im Sinne des WissZeitVG dann vor, „wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben“.²⁷ Eine Abstammungs- oder Sorgerechtsbeziehung muss nicht bestehen.

Begründet wird diese Regelung mit den Anforderungen, die sich für die betroffene Personengruppe bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung stellen. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Bei einer Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis zur Hochschule, Arbeit an einer Dissertation oder weiteren wissenschaftlichen Qualifikation und Kinderbetreuung brauchen Nachwuchswissenschaftler natürlicherweise mehr Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung als bei einer Zweifachbelastung mit Dienstleistung und Promotion oder Einfachbelastung zum Beispiel im Falle einer mit Stipendium finanzierten Promotion.“²⁸ Der erweiterte Befristungsrahmen kompensiert erhöhte Anforderungen, die bislang keine Berücksichtigung fanden. Die Belastungen, die durch die Beschäftigung in der Wissenschaft und gleichzeitiger Kinderbetreuung – unabhängig von der Abstammungs- und Verwandtschaftsbeziehung – entstehen, können durch zeitliche Streckung reduziert werden. Ziel ist es, die Qualifizierungschancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zu verbessern. Auch hierin zeigt sich der Qualifizierungsanspruch der Vorschrift.

Hintergrund dieser Befristungskomponente ist die hohe Zahl von kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Die Gesetzesbegründung zitiert eine Untersuchung zur Kinderhäufigkeit bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Demnach waren im Jahr 2004 78 % der Nachwuchswissenschaftlerinnen kinderlos – ein Wert, der signifikant über der ansonsten festgestellten Kinderlosigkeit von Akademikerinnen liegt.

Das Forschungsprojekt an der TU Dortmund wurde zwischenzeitlich auf andere Bundesländer ausgeweitet und abgeschlossen.²⁹ Auf Grundlage von Daten der amtlichen Statistik und der Bezügestellen in den untersuchten Bundesländern aus den Jahren 1998, 2003 und 2006 hat sich das zitierte Ergebnis im Wesentlichen bestätigt. Dabei wurden jedoch regionale und strukturelle Besonderheiten festgestellt. Demnach haben im wissenschaftlichen Mittelbau³⁰ an den Universitäten 72 % der Beschäftigten keine Kinder; der Anteil der Wissenschaftlerinnen ohne Kind liegt bei 74 %, bei den männlichen Beschäftigten sind es 71 %. Den höchsten Einzelwert erreichen die weiblichen Mittelbau-Angehörigen in Nordrhein-Westfalen. Sie haben zu 81 % keine Kinder. Die männlichen Beschäftigten in Thüringen haben – bezogen auf die betrachtete Personalgruppe – am häufigsten Kinder (61 % Kinderlosigkeit). In den ostdeutschen Bundesländern haben mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder als in Westdeutschland (66 % zu 75 % Kinderlosigkeit). Während die Werte für die männlichen und weiblichen Beschäftigten an den ostdeut-

27 BT16/3438, Seite 12

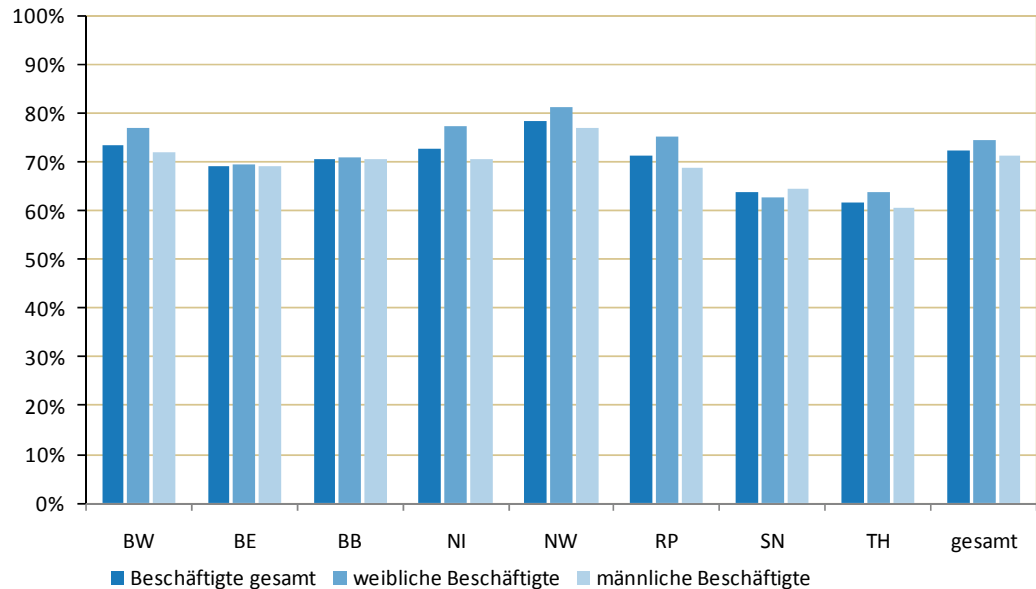
28 BT 16/3438, Seite 9

29 Sigrid Metz-Göckel, Petra Selent, Kirsten Heusgen, Christina Möller, Ramona Schürmann (2007 – 2010): *Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland* (Ergebnisbericht noch nicht publiziert); weitere Informationen unter <http://hdz.hdz.tu-dortmund.de/index.php?id=woe>

30 Die Zuordnung zum wissenschaftlichen Mittelbau erfolgt über die Vergütungs- und Besoldungsgruppen (BAT I und II, TV-L E13 bis E15, A12 bis A16 sowie C1 und C2) und wird mit vorrangig wissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen begründet.

schen Universitäten nahezu identisch sind, haben die westdeutschen Wissenschaftlerinnen erkennbar weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen (78 % zu 73 %).

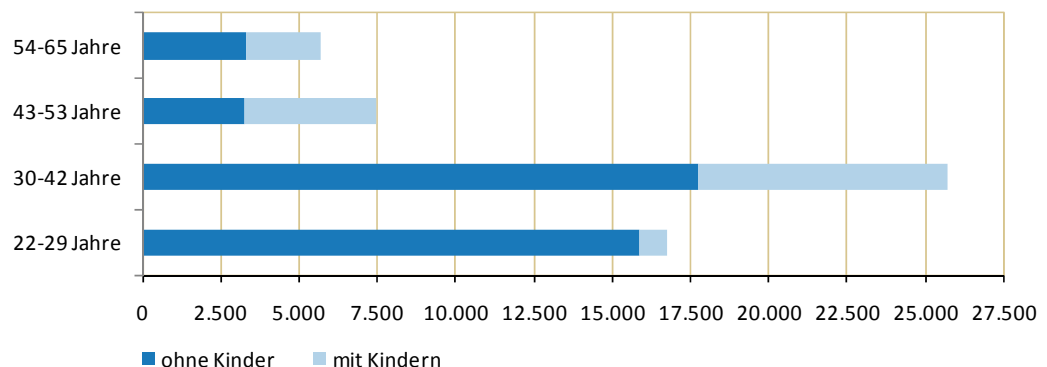
Abb. 04 Anteil der kinderlosen Mittelbau-Angehörigen an Universitäten



Quelle: Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“ (TU Dortmund, 2009)

Neben dem Geschlecht und der Region ist auch das Alter ein relevanter Faktor bei der Kinderhäufigkeit bzw. -losigkeit. Um hierzu Aussagen machen zu können, wurden die Beschäftigten in vier Altersgruppen unterteilt. Von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die jünger als 30 Jahre sind, haben 95 % keine Kinder; in der größten Altersgruppe (30 bis 42 Jahre) sind es 69 %.

Abb. 05 Alter der Mittelbau-Angehörigen an Universitäten mit/ohne Kinder



Quelle: Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“ (TU Dortmund, 2009)

Die Resultate des Dortmunder Forschungsprojekts zeigen, dass das von der Gesetzesbegründung angeführte Argument nach wie vor Gültigkeit besitzt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die geringe Kinderhäufigkeit *allein* kein Argument dafür ist, mittels verlängerter Höchstbefristung

tungsdauer – also mittels Kompensation erhöhter Anforderungen – das Erreichen des wissenschaftlichen Qualifikationsziels zu erleichtern. Für den instrumentellen Charakter der Befristungsvorschrift ist nicht maßgeblich, *wie viele* Beschäftigte sie generell für sich beanspruchen können. Für die Verlängerung ist nur relevant, ob man Kinder betreut und dementsprechend die vorgesehene Entlastung für sich geltend machen kann.

Die geringe Kinderhäufigkeit ist für die Vorschrift nur mittelbar relevant. Die gesetzgeberische Motivation liegt darin, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern attraktivere Beschäftigungsbedingungen zu bieten, um die offenbar als verbesserungsbedürftig eingestufte Kinderhäufigkeit zu steigern: „Die Bundesregierung möchte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermutigen, bereits in der Qualifizierungsphase Familien mit Kindern zu gründen.“³¹ Bei der verlängerten Höchstbefristungsdauer handelt es sich demnach um ein familienpolitisch motiviertes (Kinderhäufigkeit), wissenschaftspolitisch transformiertes (Attraktivität) und arbeitsrechtlich implementiertes Beschäftigungsinstrument.

4.2.2. Sachgrund Drittmittel (§ 2 Abs. 2)

Ergänzend zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer hat das Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft mit Inkrafttreten des WissZeitVG im April 2007 den Befristungstatbestand *Drittmittel* erhalten. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist aufgrund einer Drittmittelfinanzierung gemäß § 2 Abs. 2 dann möglich, wenn erstens die mit der bewilligten Finanzierung einhergehende Zeitdauer und Aufgabe bestimmt und wenn zweitens die Beschäftigten der Bewilligung entsprechend tätig sind. Dabei ist es hinreichend, wenn das Beschäftigungsverhältnis überwiegend über Drittmittel finanziert ist und wenn die Beschäftigung dem Finanzierungszweck überwiegend entspricht.

Das HRG sah bis zur Novellierung im Jahr 2002 bereits einen Befristungstatbestand der Drittmittelfinanzierung vor.³² Demnach konnten wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beschäftigte mit ärztlichen Aufgaben befristet werden, wenn sie – gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 4 HRG/1985 – „überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt“ wurden.

Die aktuelle Regelung des WissZeitVG konkretisiert die Anforderungen an die Finanzierung und ihren Zweck. Die Bedingung der mit der Bewilligung formulierten Aufgabe geht davon aus, dass sich der Drittmittel- bzw. Auftraggeber mit den zu erledigenden Aufgaben befasst hat (inhaltliche Fremdbestimmung).³³ In § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG werden zudem die zeitliche Limitierung der verfügbaren Mittel und in der Folge der temporäre Charakter der Aufgabe zum Ausdruck gebracht. Auf diese doppelte Weise vollzieht die Drittmittelbefristung das „Strukturprinzip“³⁴ der befristeten Beschäftigung nach, das im vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleis-

31 BT 16/3438, Seite 9

32 Vgl. Abschnitt 4.1.1.

33 Vgl. Dörner (2004): *Der befristete Arbeitsvertrag. Eine systematische Darstellung des Befristungsrechts*, Seite 83.

34 Preis (2006): *Der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung für die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, Rechtsgutachten im Auftrag des BMBF, Seite 11

tung besteht.³⁵ Gesetzliche Bedingungen für die konkrete Vertragsgestaltung werden nicht formuliert:³⁶ Es sind weder bestimmte, an die Bewilligung gebundene Vertragslaufzeiten vorgegeben; noch wird verlangt, dass die Aufgabe nach den Maßstäben wissenschaftlicher Projektbearbeitung mit dem Ende des Bewilligungszeitraums vollständig erledigt ist. Auch die Zahl der Arbeitsverträge ist nicht limitiert. Grenzen der Vertragsgestaltung setzen hier die Rahmenbedingungen, die durch das Bundesarbeitsgericht aufgestellt werden.³⁷

Neues Element der Drittmittelbefristung ist die Möglichkeit, auch das nichtwissenschaftliche und das nichtkünstlerische Personal befristet zu beschäftigen, wenn die beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 2 Abs. 2 Satz 2). In Drittmittelvorhaben können die Arbeitsverträge der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Beschäftigten und des sie unterstützenden Personals mit Hilfe des gleichen rechtlich abgesicherten Instrumentariums abgeschlossen werden. Die Gesetzesbegründung zielt auf die Zusammenarbeit beider Personalgruppen ab. Demnach gewährleistet das neue Befristungsinstrument den „reibungsloseren Ablauf in der Projektverwirklichung durch Beschäftigung aufeinander abgestimmter und eingespielter Teams.“³⁸ Die für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal angestrebte rechtssichere und – solange der vorübergehende betriebliche Bedarf besteht – temporäre Befristung bezieht sich folglich insgesamt auf solche eingespielten Teams, in denen auch Aufgaben für Beschäftigte im technischen und administrativen Bereich anfallen.

Das WissZeitVG verdeutlicht zwar den zweck- und zeitgebundenen Modus der Finanzierung, verzichtet aber auf eine Legaldefinition der Drittmittel. Stattdessen verweist die Gesetzesbegründung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine Drittmittelfinanzierung in diesem Sinne liegt vor, „wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule oder der Forschungseinrichtung zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird.“³⁹ In diesem Punkt sind also haushaltsrechtliche Abgrenzungen vorzunehmen.

Für die (Wieder-)Einführung des Drittmitteltatbestands nennt die Gesetzesbegründung zwei wesentliche Bezugspunkte. Erstens wird ausgeführt, warum die Sachgründe des allgemeinen Arbeitsrechts um einen wissenschaftsspezifischen Befristungstatbestand ergänzt werden. Zweitens wird erläutert, warum eine Möglichkeit geschaffen wird, über die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 hinauszugehen.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die befristeten Arbeitsverträge für Drittmittelbeschäftigte auf § 14 Abs. 1 TzBfG zu stützen – v. a. wegen des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gemäß Satz 2 Nr. 1. Die arbeitsrechtlichen Anforderungen und die individuellen Gegebenheiten der Beschäftigungsverläufe lassen sich nach Angaben der Wissenschaftsorganisationen jedoch in zu vielen Fällen nicht in befriedigendem Maße aufeinander abbilden, sodass die Vertragsabschlüsse im Drittmittelbereich zu oft mit Unsicherheiten behaftet sind. Diese Situation zu ändern und höhere *Rechtssicherheit* zu schaffen, ist zentrales Ziel von § 2 Abs. 2 WissZeitVG: „Mit der neuen Regelung soll das Befristungsrecht, wie es sich in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, für die befristete Beschäftigung des wissenschaftli-

35 Es wird nicht nur ein arbeitsrechtliches Strukturprinzip nachvollzogen. Auch die projektformige Arbeitsweise in der Wissenschaft wird auf diese Weise implementiert; vgl. allgemein zu dieser Thematik: Besio (2009): *Forschungsprojekte. Zum Organisationswandel in der Wissenschaft*.

36 Vgl. BT 16/3438, Seite 14.

37 Preis 2006, Seite 9-19

38 BT 16/3438, Seite 15

39 BT 16/3438, Seite 13; zur nicht vorgenommenen Legaldefinition vgl. auch Preis 2006, Seite 36 f.

chen und akzessorischen Personals konturiert und rechtssicher ausgestaltet werden.“⁴⁰ Entscheidend ist hier – wie bereits erläutert – die in Abhängigkeit der zeitlich begrenzten Mittel bestimmte zeitlich begrenzte Aufgabe. Die angestrebte Rechtssicherheit ergibt sich also insbesondere dadurch, dass sich die Regelung deutlich an der Rechtsprechung des BAG orientiert und sie „kodifiziert“.⁴¹

Während der erste Teil der Begründung an die Beziehung zum allgemeinen Arbeitsrecht anknüpft, befasst sich der zweite Teil mit den Binnenverhältnissen des WissZeitVG. Da bei der sachgrundlosen und personenbezogenen Befristungsmöglichkeit gemäß § 2 Abs. 1 Art und Quelle der Finanzierung irrelevant sind, kann für die Drittmittelbeschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich selbstverständlich auch auf sie zurückgegriffen werden. Da sowohl der personelle als auch der institutionelle Geltungsbereich identisch sind (mit Ausnahme des akzessorischen Personals) und da die für Absatz 2 geltenden Bedingungen für Absatz 1 nicht erfüllt sein müssen, ist die Rechtssicherheit der sachgrundlosen Befristung nochmals höher als beim Befristungstatbestand Drittmittel. Folglich bilden insbesondere diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits 12 bzw. 15 Jahre (zuzüglich ggf. angefallener Verlängerungen) befristet beschäftigt waren und die die Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft haben, die Zielgruppe, für die eine den Erfordernissen der Drittmittelfinanzierung genügende Rechtsgrundlage geschaffen werden sollen. § 2 Abs. 2 WissZeitVG zielt „in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase“.⁴²

§ 2 Abs. 2 ist vor dem Hintergrund der dynamischen Drittmittelentwicklung zu sehen.⁴³ Sowohl der hohe Anteil der Drittmittelbeschäftigten als auch die Förderinstrumente der Zuwendungsgeber (Stichwort *Einwerben der eigenen Stelle*) sind deutliche Zeichen dafür, dass die Professorinnen und Professoren nicht allein das Drittmittelgeschäft verantworten. Dazu gehören u. a. die Projektkonzeption, -einwerbung und -leitung. Die berufliche Erfahrung derjenigen, die promoviert sind und die darüber hinaus einige Jahre lang Projekte erfolgreich beantragt und bearbeitet haben, ist in diesem Geschäft schwer verzichtbar. Dieser Personenkreis bildet die primär intendierte Zielgruppe von § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Das intendierte zeitliche Verhältnis von § 2 Abs. 1 und Abs. 2 wird im Gesetzestext nicht zum Ausdruck gebracht. Die Befristungsmöglichkeiten stehen alternativ nebeneinander: „Eine Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer des Absatzes 1 ist gleichwohl für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf der Basis des Absatzes 2 nicht erforderlich.“⁴⁴ Als Grund wird genannt, die individuellen Beschäftigungsverläufe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht durch vermeidbare Restriktionen zu behindern und die Arbeitsverträge in der Übergangszeit von Befristung ohne Sachgrund hin zur Befristung mit Sachgrund unkompliziert gestalten zu können.

Nicht in der Zielsetzung, aber in der Konsequenz festigt § 2 Abs. 2 die Befristungsmöglichkeiten, die über den Kern des im Sonderarbeitsrecht implizierten Karrieremodells⁴⁵ hinausgehen. Im

40 BT 16/3438, Seite 10

41 Vgl. BT 16/3438, Seite 14.

42 BT 16/3438, Seite 13

43 Vgl. Kapitel 2.

44 ebd.

45 Vgl. Abschnitt 4.1.

Wesentlichen sieht es vor, dass für promovierte hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in absehbarer Zeit – d. h. nach ausgeschöpfter Höchstbefristungsdauer – klar werden muss, „ob sie ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen einer Professur fortsetzen können, ob sie von der Hochschule im bisherigen Status unbefristet weiterbeschäftigt werden oder ob sie aus dem Hochschuldienst ausscheiden müssen“⁴⁶. Das Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft enthält nun die *zusätzliche Option*, für eine gewisse Zeit über den sachgrundlosen Befristungsrahmen hinaus in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristet beschäftigt zu werden – insbesondere dann, wenn sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch eigene Forschungsvorhaben profilieren. Grundsätzlich bietet das allgemeine Arbeitsrecht diese Möglichkeit zwar auch. Indem man jedoch auf gesetzgeberischem Wege ein Instrument an die Hand gibt, das auf erhöhte Rechtssicherheit setzt und damit den Abschluss von Arbeitsverträgen wahrscheinlicher macht – vorausgesetzt das Instrument bewährt sich –, erhöht man mit gleicher Wahrscheinlichkeit die Fallzahl derjenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die über den sachgrundlosen Befristungsrahmen gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG hinaus befristet beschäftigt sind.

Die Gesetzesbegründung verdeutlicht, dass von dem neuen Instrument „verantwortungsvoll Gebrauch“ gemacht werden soll. Das bedeutet u. a., dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen „die notwendige Personalentwicklung mit dem Ziel planbarer Karrierewege in der Wissenschaft und attraktiver Arbeitsbedingungen“⁴⁷ vorantreiben sollen.

4.2.3. Personeller Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 Satz 1)

Die zuvor erläuterten Regelungen von § 2 WissZeitVG können auf alle wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angewandt werden, sofern sie nicht zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (einschl. Juniorprofessur) gehören. Mit Inkrafttreten des WissZeitVG sind die Binnendifferenzierungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur aus dem Befristungsrecht für die Wissenschaft entfallen. Darin besteht seine dritte wichtige Neuerung.

Mit dem Verzicht auf spezifizierte Personalkategorien sind die Bezeichnungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte (§ 57a Abs. 1 HRG/2002) entfallen. Die Bezeichnung der studentischen Hilfskräfte (§ 57e) und damit einhergehend die für sie geltende Höchstbefristungsdauer von vier Jahren hat ebenfalls keinen Eingang in das WissZeitVG gefunden. Mit der weggefallenen Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch die befristungsrechtliche Abgrenzung zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben obsolet geworden.

Der Grund für den Verzicht auf konkrete Personalkategorien liegt in der Föderalismusreform, nach der die Kompetenz, den Personalkorpus der Hochschulen zu strukturieren, vollständig auf die Bundesländer übergegangen ist. Das WissZeitVG soll – so die Gesetzesbegründung – „unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten.“⁴⁸

46 BT 15/4132, Seite 19

47 BT 16/3438, Seite 10

48 BT 16/4043, Seite 9

Verfassungsgemäß erhalten die Bundesländer mit der gesetzgeberischen Kompetenz, den Zuschnitt des Personals an ihren Hochschulen nach eigenen Vorstellungen und Anforderungen zu ändern und neue Personalkategorien einzuführen, zugleich die Möglichkeit festzulegen, welche Personalgruppen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gemäß § 1 WissZeitVG zu zählen und – in Verbindung damit – welche Tätigkeiten dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal aufzugeben sind. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg bestätigte zwischenzeitlich, dass der Landesgesetzgeber über die Kompetenz verfügt, den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG festzulegen.⁴⁹

Der instrumentelle Charakter des geänderten personellen Geltungsbereichs ist mit der Feststellung der Rechtmäßigkeit allerdings noch nicht abschließend reflektiert. Rechtmäßigkeit und Schlüssigkeit sind unterschiedliche Kriterien.

Betrachtet man die Hochschulgesetze, so zeigt sich, dass die Länder die Personalkategorien vielfach gleichsinnig, zum Teil aber auch unterschiedlich definieren⁵⁰: Unterschiede bestehen bei den von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten, bei ihren Dienstverhältnissen, bei den Hochschultypen, für die die Personalkategorien gelten, bei der Rolle der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie bei den Einstellungsvoraussetzungen resp. den zuvor zu absolvierenden Karriereschritten. Da der Zuschnitt des wissenschaftlichen Personals und somit der spezifizierte personelle Geltungsbereich des WissZeitVG heterogen festgelegt werden können und festgelegt werden, ändert sich das Sonderarbeitsrecht nicht allein mit Blick auf Einzelfälle oder Einzelfragen, sondern in systematischer Weise. Dabei ist zu beachten, dass die wissenschaftlichen und künstlerischen Personalkategorien durch eine Reihe von Faktoren bestimmt sind und dass das Befristungsrecht nicht allein maßgeblich ist.

Aufgrund der heterogenen Spezifikationen des für das WissZeitVG relevanten Personals auf Länderebene ist es grundsätzlich möglich, dass es zu abweichenden Eingrenzungen des personellen Geltungsbereichs kommt. Dies betrifft sowohl die Abgrenzung zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als auch die Abgrenzung zwischen dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal.⁵¹ Um Inkongruenzen und daraus resultierende Friktionen zu

49 Das LAG Baden-Württemberg führt dazu aus: „Es wird der Auffassung des Arbeitsgerichts [Freiburg, 09.12.2008, 3 Ca 379/08] gefolgt, dass dem Landesgesetzgeber ein Regelungsspielraum des Umfanges gegeben ist, den Oberbegriff des wissenschaftlichen Personals zu konkretisieren, weil sich die Konkretisierungen auf Personen beziehen, die (auch) wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen können und erbringen. Zum Hochschulrahmengesetz hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung darauf abgestellt, dass das Sonderbefristungsrecht des HRG nicht zur Disposition des jeweiligen Landesgesetzgebers steht und daher landesrechtliche Vorschriften die Begrifflichkeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters und der wissenschaftlichen Hilfskraft nicht mit Mitwirkung für die Anwendung des §§ 57a ff. HRG verändern können [...]. Im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt dies nicht mehr so. Es ist für den Begriff des wissenschaftlichen Personals zumindest auch auf das jeweilige Landesrecht abzustellen.“ (16.07.2009, 10 Sa 2/09, Rn. 43 f.)

In einem ähnlich gelagerten Fall kommt das Arbeitsgericht Bamberg zu einem vergleichbaren Ergebnis: „Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat der Gesetzgeber gravierende Änderungen vorgenommen und z. B. den persönlichen Anwendungsbereich der Befristung ausgeweitet. Dieser erstreckt sich auf das gesamte wissenschaftliche (und künstlerische) Personal. Nicht nur können die Länder zukünftig neue Typen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals schaffen, für die dann ohne Weiteres die Bestimmungen des WissZeitVG gelten. Vielmehr erfasst die Ausweitung des persönlichen Anwendungsbereichs seit dem Inkrafttreten des Gesetzes alles wissenschaftliche und künstlerische Personal. Zu diesen gehören die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und damit auch die Lektoren.“ (15.12.2009, 1 Ca 779/09)

50 Vgl. die exemplarischen Auszüge aus den Landeshochschulgesetzen im Anhang.

51 Zum ersten Punkt: Teilweise werden Dozentinnen und Dozenten zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gezählt (siehe § 44 Abs. 1 Nr. 1 LHG BW). Zum zweiten Punkt: In einigen Bundesländern werden

vermeiden – sie können bspw. darin bestehen, dass in einem Bundesland Beschäftigungszeiten nicht auf die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer angerechnet werden, im nächsten Bundesland jedoch anzurechnen sind –, bedarf die Entwicklung neuer Personalkategorien auch in befristungsrechtlicher Hinsicht einer hohen Sorgfalt.

Mit dem veränderten personellen Geltungsbereich stellt sich neben der Anforderung aufeinander abbildbarer Personalkategorien eine zweite Frage. Zielte die personenbezogene Höchstbefristungsdauer bis April 2007 insbesondere auf das Personal ab, das wissenschaftliche und künstlerische Dienstleistungen erbringt und dem die Möglichkeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation gegeben werden soll, so verzichtet das WissZeitVG auf Hinweise solcher Art. In vielen Fällen soll die wissenschaftliche Qualifizierung zwar ermöglicht werden oder kann zu den Dienstaufgaben gehören.⁵² Es ist aber nicht auszuschließen, dass sich bestimmte Personalgruppen überwiegend oder (fast) ausschließlich mit wissenschaftlichen Dienstleistungen befassen, die die Möglichkeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nicht vorsehen und die die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen nicht fördern (vgl. § 53 Abs. 2 HRG). Diese Entwicklung betrifft – wie die zitierte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zeigt – gegenwärtig v. a. die Aufgaben im Bereich der Lehre, die zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen zählen.⁵³ Damit stellt sich die Frage, ob *grundsätzlich jedes* Beschäftigungsverhältnis des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrer und -lehrerinnen) auf Grundlage von § 2 Abs. 1 befristet werden kann – sofern man sich innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Rahmens bewegt – oder ob es ein *beschränkendes Kriterium* gibt, das die Typik⁵⁴ von § 2 Abs. 1 WissZeitVG gewährleistet und das von den Landesgesetzgebern entsprechend einzuhalten ist. Diese Frage ist wegen der wissenschafts-

Tätigkeiten für das wissenschaftliche Personal festgelegt, die nicht allein unter die wissenschaftlichen Dienstleistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Krankenversorgung fallen, sondern teilweise oder vollständig als Dienstleistungen für die Wissenschaft verstanden werden können. Hierzu zählen bspw. die Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen und Geräte (§ 65 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz) sowie Tätigkeiten in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten, in der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung und in anderen Aufgaben der Hochschule (§ 44 Abs. 1 HG NRW).

52 Vgl. § 52 Abs. 2 LHG Baden-Württemberg, § 22 Abs. 1 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz, § 110 Abs. 4 Berliner HG, § 47 Abs. 2 Brandenburgisches HG, § 23 Abs. 4 Bremisches HG, § 28 Hamburgisches HG, § 65 Abs. 2 Hessisches HG, § 66 Abs. 2 LHG Mecklenburg-Vorpommern; § 31 Abs. 4 Niedersächsisches HG, § 44 Abs. 1 und § 45 Abs. 1 HG Nordrhein-Westfalen, § 56 Abs. 4 und 4 HochSchG Rheinland-Pfalz, § 37 Abs. 3 Universitätsgesetz Saarland, § 71 Abs. 2 Sächsisches HSG, § 42 Abs. 2 HSG Sachsen-Anhalt, § 68 Abs. 3 HSG Schleswig-Holstein, § 84 Abs. 3 Thüringer HG.

53 Die Unterscheidung zwischen einerseits den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und andererseits den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist vielerorts üblich. Sie bestimmt sich über die auszuübenden Tätigkeiten: Das Tätigkeitsfeld der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist allgemein – wie in § 53 HRG – durch wissenschaftliche Dienstleistungen gekennzeichnet; beim künstlerischen Personal verhält es sich entsprechend. Im Bereich der Medizin gehört auch die Krankenversorgung zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (einschl. Lektorinnen und Lektoren) sind konkreter bestimmt. Sie vermitteln – wie in § 56 HRG – praktische Fertigkeiten und Kenntnisse, für die nicht die Einstellungs Voraussetzungen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfüllt sein müssen. In einigen Bundesländern wie bspw. Baden-Württemberg und Brandenburg wurde mittlerweile die Personalkategorie der *Akademischen Mitarbeiter* eingeführt, die beide Personalkategorien zusammenfasst. Ziel dieser Entwicklung ist u. a. eine flexibel ausgestaltete Festlegung des Lehrdeputats, die nicht mehr auf die kategoriale Unterscheidung verschiedener Beschäftigtenkreise angewiesen ist. Auch dort, wo die Unterscheidung noch vorzufinden ist, lässt sich eine Flexibilisierung des Lehrdeputats beobachten. Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg hat das Lehrdeputat des wissenschaftlichen Personals in zusammengefasster Form dokumentiert (<http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/lehrverpflichtungen.htm>).

54 Vgl. Abschnitt 4.1.2.

politischen Implikationen nicht allein rechtlich zu beantworten. Der Bundesgesetzgeber hat bei der Änderung des personellen Geltungsbereichs ein solches Kriterium weder formuliert noch hat er verdeutlicht, dass es entbehrlich oder von den Landesgesetzgebern zu explizieren ist. Damit bleibt für bestimmte wissenschaftliche und künstlerische Personalgruppen ggf. offen, ob sie schlüssig unter die Qualifizierungsbefristung fallen.

4.3. Einschätzungen zum instrumentellen Charakter des WissZeitVG

Im Folgenden werden die Einschätzungen zum instrumentellen Charakter des WissZeitVG zusammengefasst, die bei den im Laufe des Evaluationsprojekts geführten Expertengesprächen geäußert wurden und die sich bei der Befragung der Hochschulen ergeben haben⁵⁵; Einschätzungen aus weiteren Quellen werden ergänzend erwähnt. Die Einschätzungen stammen von Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie der Beschäftigten. Ebenfalls geäußert haben sich Expertinnen und Experten des Hochschulrechts. Insofern sind die folgenden Ausführungen als Dokumentation und als Diskussion zu verstehen. Da die politische Dimension des WissZeitVG nicht Gegenstand des Evaluationsvorhabens ist, sind die wissenschafts-, beschäftigungs- und familienpolitischen Implikationen der Einschätzungen – gleichgültig, ob sie affirmativ oder kritisch vorgebracht werden – unmaßgeblich und bleiben ohne Konsequenz.

4.3.1. Betreuung von Kindern

Das Ziel der verlängerten Höchstbefristungsdauer für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, besteht darin, verbesserte Qualifizierungschancen anbieten zu können und mittelbar eine attraktivere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Es wird allgemein begrüßt, dass es mit § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ein Instrument gibt, das die besonderen Anforderungen, vor die die Beschäftigten mit Kindern gestellt sind, berücksichtigt.

Von Arbeitgeberseite wird positiv hervorgehoben, dass man den Beschäftigten, die ihre wissenschaftliche Qualifizierung aufgrund der familiären Situation nicht im zuvor vorgegebenen Befristungsrahmen im hinreichenden Maße vorangebracht haben, nun sehr leicht einen Arbeitsvertrag anbieten kann und dass man auch auf diesem Wege die Bestrebungen, die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher zu gestalten, zum Ausdruck bringen kann.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten⁵⁶ sehen in dem Instrument ebenfalls eine positive Entwicklung des Befristungsrechts, machen aber auch Einwände geltend. Erstens wird angemerkt, dass die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen von der gleichzeitigen Kinderbetreuung eher beeinträchtigt ist als bei ihren männlichen Kollegen. Kritisch beurteilt wird zweitens, dass mit dem Instrument kein Automatismus – vergleichbar mit den Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5 – verbunden ist, dass also die familienpolitische Zielsetzung nicht konsequent genug umgesetzt wurde. Drittens wird darauf hingewiesen, dass nur diejenigen Beschäftigten in den

55 Befragung der Hochschulen: „Nutzung und Einschätzung der Befristungsvorschriften“; 84 Antworten, davon 47 Universitäten und medizinische Einrichtungen, 28 Fachhochschulen und 9 andere Hochschulen; Fragebogen siehe Anhang.

56 Es wurden Gespräche mit Mitgliedern von Personalräten, mit Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften (GEW, ver.di) und der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) sowie mit Fachanwälten für Arbeitsrecht geführt.

Genuss einer möglichen Vertragsverlängerung kommen, deren Arbeitsvertrag auf Absatz 1 basiert; bei einer Drittmittelbefristung gemäß Absatz 2 entfällt diese Möglichkeit. Darin wird ein Widerspruch gesehen, der rechtssystematisch (sachgrundlos vs. Sachgrund) begründet ist, der im Ergebnis aber zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten führen kann. Während sich die Arbeitgeber auf die Möglichkeiten der Vertragsgestaltung beziehen und somit eher pragmatisch orientiert argumentieren, beziehen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten eher auf die instrumentelle Umsetzung politischer Ziele.

Von Arbeitsrechtlern wird die Frage aufgeworfen, ob das Kriterium des gemeinsamen Haushalts mit den betreuten Kindern allein ausreicht, um trennscharf feststellen zu können, ob eine verlängerte Höchstbefristungsdauer gegeben ist oder nicht. Auf diesem Wege werden bspw. eigene Geschwister oder deren Kinder ebenso erfasst wie Kinder, die mehr oder weniger zufällig in der gleichen Wohn- oder Hausgemeinschaft leben.⁵⁷ Mit Blick auf den instrumentellen Charakter leitet sich daraus die Frage ab, ob die Vorschrift den verfolgten Zielen in geeigneter Weise entspricht. So verweist Müller-Glöge auf den Normzweck, „Kinderlosigkeit bei Akademikern entgegenzuwirken. Wird dieser gesetzgeberische Ansatz ernst genommen, ist allein die Berücksichtigung von leiblichen Kindern, Enkelkindern und an Kindes Statt angenommenen Kindern gerechtfertigt [...]. Soll das Gesetz einen Ausgleich für die Mehrfachbelastung durch Kindererziehung und wissenschaftlicher und künstlerischer Fortbildung schaffen, wird zu fordern sein, dass dem Arbeitnehmer das Sorgerecht oder ein vergleichbares Recht zusteht und er mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt.“⁵⁸ Inwieweit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen diesen Einwand teilen und in welchem Maße die gesetzgeberischen Absichten praktisch realisiert werden, wird noch zu zeigen sein.⁵⁹

4.3.2. Finanzierung und Aufgaben im Drittmittelbereich

Die Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen begrüßen übereinstimmend die erreichte Rechtssicherheit im Drittmittelbereich. Dies gilt sowohl für das wissenschaftliche als auch für das akzessorische Personal. In vielen Fällen beschreibt der Sachgrund die gegebenen Modalitäten im Drittmittelbereich, wodurch die Risikobewertung zur befristeten Einstellung deutlich günstiger ausfällt als noch vor Inkrafttreten des WissZeitVG. Die rechtssichere Ausgestaltung des Sachgrunds entsteht dadurch, dass sein Ansatz, die Bewilligung bzw. den Auftrag als Anhaltspunkt zu nehmen, der Grundstruktur von eingeworbenen Forschungsvorhaben entspricht. Auf diese Weise wird der temporäre Charakter der Projekte ersichtlich und der zu prognostizierende Wegfall der Aufgaben leicht nachweisbar. Der Prüfaufwand für die Wahl des heranzuziehenden Sachgrunds reduziert sich signifikant und die Flexibilität nimmt zu, um den Beschäftigten auf gesicherter Grundlage befristete Arbeitsverträge anbieten zu können.

Vereinzelte hält man das Risiko, auf Grundlage von § 2 Abs. 2 zu befristen, für zu hoch. Dies kann bspw. dann der Fall sein, wenn der Projektauftrag bzw. die Bewilligung in nicht hinreichender Weise den Anforderungen der Vorschrift (Zeit- oder Zweckbestimmung) entsprechen. Dies

57 Hinweise in diese Richtung wurden bereits bei der öffentlichen Anhörung zum WissZeitVG gegeben (vgl. Protokoll 16/21, z. B. Seite 12) und setzen sich in der Literatur fort – z. B. Preis 2008, Seite 62 (§ 2 Rn. 35 ff.).

58 Müller-Glöge 2009, Seite 2695 f. (§ 2 Rn. 6)

59 Vgl. Abschnitt 5.2.2.

kann auch dann der Fall sein, wenn die im bewilligten Projekt anfallenden Aufgaben den Tätigkeiten stark ähneln, die in vorhergehenden Jahren ausgeübt wurden, in denen noch auf die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer zurückgegriffen werden konnte. Diese Risikoabwägungen betreffen aber weniger die rechtssichere Ausgestaltung des Sachgrunds selbst als vielmehr die ohnehin vorzunehmenden Prüfungen, inwieweit – im ersten Fall – seine konkreten Bedingungen bzw. – im zweiten Fall – die allgemeinen arbeitsrechtlichen Anforderungen erfüllt sind.⁶⁰ Nicht jede Prüfung führt zu einem positiven Ergebnis. Alternativ kann ggf. auf die Sachgründe gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz zurückgegriffen werden.

Die insgesamt positive Einschätzung des Drittmittelbestands wird durch Einschätzungen der Hochschulen relativiert, die die instrumentelle Reichweite der Vorschrift betreffen. Die in § 2 Abs. 2 genannten sachlichen Bedingungen zeichnen zwar den Standardfall von Forschungsprojekten nach. Die heterogenen Finanzierungsinstrumente der Hochschulen decken sich aber nicht in jeder Hinsicht mit der erforderlichen Zweck- und Zeitbestimmung gewährter Drittmittel. Das rechtliche Instrumentarium bildet den Drittmittelbereich demnach nicht in seiner *gesamten* relevanten Breite ab. Von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden solche einschränkenden Einschätzungen zur Drittmittelbefristung nicht geäußert.

Die Einwände der Hochschulen beziehen sich auf den für den Sachgrund gewählten haushaltsrechtlichen Drittmittelbegriff und betreffen zwei unterschiedliche Aspekte der Drittmittelbefristung. Erstens gibt es Mittel, die für eine Absatz 2-Befristung nicht geeignet sind, obwohl die Bedingung der „bestimmten Aufgabe und Zeitdauer“ erfüllt ist. Dies ist insbesondere bei Haushaltsmitteln der Fall, die nicht über die regelmäßigen Budgets gewährt, sondern im Rahmen von Sonder- und Förderprogrammen zeit- und zweckgebunden im kompetitiven Verfahren vergeben werden. Für diese Mittel sind die gleichen akademischen und administrativen Leistungen zu erbringen wie für andere Einwerbungen. Unter den für § 2 Abs. 2 maßgeblichen haushaltsrechtlichen Gesichtspunkten handelt es sich in solchen Fällen nicht um Drittmittel, unter dem Gesichtspunkt der akademischen Geschäftstätigkeiten hingegen doch. § 2 Abs. 2 kann auch nicht genutzt werden, wenn die Zuwendungsgeber nur 50 % finanzieren und die anderen Mittel von der Hochschule aufzubringen sind.

Der zweite Einwand der Hochschulen betrifft die Vielzahl von Finanzierungsquellen, die über die Hochschulbudgets hinausgehen und die die Bedingung der „bestimmten Aufgabe und Zeitdauer“ nicht erfüllen, unabhängig davon, ob es sich bei ihnen um Drittmittel im haushaltsrechtlichen Sinne handelt oder nicht. Hierzu zählen bspw. Studiengebühren, Gebühren aus entgeltpflichtigen Studiengängen und Mittel aus dem Hochschulpakt. Ebenso gehören Schenkungen und Spenden dazu, auch wenn sie zweckbestimmt sind. Eingeworbene Projekte oder beauftragte Studien und Expertisen, deren Aufgaben nicht für einzelne Personalstellen beschrieben oder deren Laufzeiten nicht bestimmt sind, fallen ebenfalls nicht in das Anwendungsgebiet von § 2 Abs. 2 hinein. Auch Restmittel aus Forschungsprojekten sind nicht geeignet, um eine Beschäftigungsverhältnis auf die Vorschrift zu stützen.

60 Das Prognoseprinzip, das sich auf die konkret zu erledigenden Aufgaben bezieht, gilt selbstverständlich weiterhin für beide Beschäftigtengruppen (vgl. Dörner 2004, Seite 102 ff.). Da sich die Tätigkeiten des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen und des akzessorischen Personals unterscheiden, ergeben sich ggf. unterschiedliche Prognosen über den Wegfall der Aufgaben – insbesondere in drittmittelstarken Bereichen, bei denen aufgrund ausgeprägter Forschungsaktivitäten kontinuierlicher Unterstützungsbedarf durch nichtwissenschaftliches Personal anfällt. Es ist also nicht auszuschließen, dass das gleiche Instrument in Abhängigkeit der Typik und der Menge der anfallenden Tätigkeiten zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich seiner Nutzung führt.

Dass die von den Hochschulen vorgenommene Einschätzung der Drittmittelbefristung insgesamt positiv ausfällt, durch die beiden Einwände zur instrumentellen Reichweite jedoch getrübt wird, belegt auch das quantitative Resultat der Befragung zur Nutzung des WissZeitVG. Auf die Frage, ob § 2 Abs. 2 Satz 1 die durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Aktivitäten im ausreichenden Maße erfasst, wurde folgendermaßen geantwortet:

- 70 % aller Hochschulen und 60 % der Universitäten und medizinischen Einrichtungen haben geantwortet, dass die Drittmittelbefristung ausreicht.
- Eingeschränkte Zustimmung kam von 21 % aller Hochschulen bzw. 28 % der Universitäten und medizinischen Einrichtungen.
- 9 % (bzw. 13 %) haben nicht zugestimmt.

Insgesamt halten rund 90 % der Hochschulen die Reichweite der Drittmittelbefristung für hinreichend oder eingeschränkt hinreichend. Umgekehrt kann man sagen, dass 30 bis 40 % der Hochschulen Einschränkungen bei der Reichweite der Drittmittelbefristung sehen. Wie man die Werte auch deuten mag, die Finanzierungsinstrumente und die Bedingungen des WissZeitVG stimmen im zentralen Bereich der Drittmittelforschung überein, in den darüber hinausgehenden verzweigten Mittelflüssen allerdings nicht.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten haben sich ebenfalls zur Drittmittelbefristung geäußert. Sie machen zwei Einwände geltend. Erstens bemängeln sie, dass die Zweck- und Zeitbestimmung zwar Bedingung des Sachgrunds ist, dass der konkrete Arbeitsvertrag aber in doppelter Weise dahinter zurückbleiben kann: Die lediglich „überwiegende“ Befassung mit Aufgaben, die der Zweckbestimmung entsprechen, lässt eine Durchmischung von Daueraufgaben mit temporären Projektaufgaben zu; und die Laufzeit eines Arbeitsvertrags kann deutlich von der Projektlaufzeit abweichen. Die Zielsetzung der Drittmittelbefristung ist also nicht mit der Konsequenz umgesetzt worden, wie es aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert gewesen wäre.

Der zweite Einwand verweist darauf, dass die Drittmittelbefristung qualitativ über die zuvor bestehenden Befristungsmöglichkeiten hinausgeht, dass sie also nicht allein eine Kodifizierung der Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht darstellt. Die neue Qualität ergibt sich dadurch, dass der zweckbestimmte Finanzierungszeitraum prioritär behandelt wird und der vorübergehende Charakter der Aufgabe selbst nicht Bedingung der Befristungsvorschrift ist. Die Zuwendungs- und Auftraggeber befassen sich nur mit der Frage, ob die auszuübenden Tätigkeiten geeignet sind, das Projektziel zu erreichen. Die Frage, inwieweit die Aufgaben im Betrieb der einzelnen Hochschule oder Forschungseinrichtung vorübergehend, wiederkehrend oder ständig auszuüben sind, entzieht sich der Bewilligung. Ein Nachweis darüber, dass bestimmte Tätigkeiten eine fachliche Einrichtung (Lehrstuhl, Institut o. ä.) dauerhaft prägen – über sich ändernde Methoden und Forschungsfragen hinweg, mit denen sich aufeinander folgende Projektanträge und Projekte befassen –, dass im Zweifelsfall also ein sachlicher Grund für eine Befristung nicht gegeben ist, wäre von den Beschäftigten zu erbringen und könnte im Detail nur von Experten beurteilt werden. Dieser Einschätzung zufolge besteht die neue Qualität des Befristungstatbestands *Drittmittel* darin, dass der Beleg für den vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung externalisiert ist (Bewilligungsbescheid), obwohl sie innerbetrieblich verursacht und vorgezeichnet ist (Projektantrag).

Sowohl die unterstützenden als auch die ablehnenden Einschätzungen zum instrumentellen Charakter der Drittmittelbefristung zeigen, dass die besondere Qualität von § 2 Abs. 2 in der

strikten Kopplung an die Zweckbestimmung der bewilligten Mittel liegt. Die Positionen unterscheiden sich in der Beurteilung dessen, was zum Ende des Bewilligungszeitraums wegfällt.

4.3.3. Wissenschaftliches Personal in der Qualifizierungsphase

Die Zufriedenheit mit der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer ist sowohl bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch bei den Hochschulen hoch bis sehr hoch. Über 90 % der Befragten in den Hochschulen halten den Befristungsrahmen für angemessen bzw. – in wenigen Fällen – für eingeschränkt angemessen.⁶¹ 6 % der Hochschulen sind der Auffassung, dass die Phase bis zur Promotion tendenziell zu kurz bemessen ist, 10 % halten die Phase nach der Promotion für zu kurz. Der Befristungsrahmen im Bereich der Medizin wird ohne Einschränkung als ausreichend eingeschätzt.

Wie schon § 57b HRG/2002 lässt sich auch § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf den größten Teil des wissenschaftlichen Personals problemlos abbilden. Durch die Änderung des personellen Geltungsbereichs sind allerdings Irritationen entstanden, die das Verhältnis zwischen Qualifizierung und Tätigkeitsbereichen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen – insbesondere derjenigen, die zu einem hohen bis sehr hohen Anteil mit Aufgaben in der Lehre sowie der Betreuung und Beratung der Studierenden betraut sind.

80 % der Hochschulen geben an, Lehrpersonal zu beschäftigen (bei den Universitäten liegt der Wert bei über 90 %).⁶² Bei ca. 35 % dieser Hochschulen ist der fragliche Personenkreis i. d. R. unbefristet eingestellt; insbesondere die Universitäten beschäftigen z. T. zusätzlich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im befristeten Vertragsverhältnis. Wenn die Hochschulen befristet beschäftigtes Lehrpersonal haben, dann wird vom TzBfG (sachgrundlos und mit Sachgrund) im ähnlichen Umfang Gebrauch gemacht wie vom WissZeitVG. Häufig ist es so, dass die Hochschulen zunächst die sachgrundlose Befristung des TzBfG und erst nach Ausschöpfen der zulässigen zwei Jahre § 2 Abs. 1 WissZeitVG wählen. Wird ein Arbeitsvertrag auf Grundlage des WissZeitVG abgeschlossen, so wird häufig auf ein reduziertes Lehrdeputat geachtet. In nur wenigen Fällen beschränken sich die Hochschulen darauf, nicht promovierte Lehrpersonal einzustellen; zumeist erhalten promovierte und nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen einen Arbeitsvertrag.

Die Durchmischung von allgemeinem und Sonderarbeitsrecht und die Verminderung des Lehrdeputats sind Indizien dafür, dass die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer gemäß § 2

61 Vgl. Fragen 1 bis 3 des Fragebogens im Anhang; die Einschränkungen werden u. a. wegen anzurechnender Beschäftigungszeiten aus dem Master-Studium vorgenommen (siehe dazu auch Abschnitt 5.2.3).

62 Die Frage lautete: „Wie wird das Lehrpersonal (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lektoren oder Vergleichbare) an ihrer Hochschule beschäftigt?“ – Die folgenden Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben: (1) reines Lehrpersonal wird nicht oder nur in sehr geringem Maße beschäftigt; (2) das Lehrpersonal ist i. d. R. unbefristet beschäftigt; (3) das Lehrpersonal wird nach § 14 Abs. 2 TzBfG (sachgrundlos) angestellt; (4) das Lehrpersonal wird nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschäftigt, und zwar (4.1) nur bis zur Promotion, (4.2) nur nach der Promotion, (4.3) vor und nach der Promotion; (5) andere Befristungspraxis [mit freiem Eingabefeld]. Mehrfachnennungen waren möglich.

Abs. 1 WissZeitVG aus Sicht der Hochschulen nicht im gleichen Maße geeignet ist, um das Lehrpersonal so zu beschäftigen wie andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.⁶³

In den geführten Expertengesprächen wurde eine darüber hinausgehende Auffassung geäußert, die allerdings nicht von allen Gesprächspartnerinnen und -partnern geteilt wird. Demnach wird der Normzweck von § 2 Abs. 1 sowohl in der personellen Fluktuation als auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten gesehen.⁶⁴ Da jedoch mit stark überwiegenden Lehrtätigkeiten nur eine deutlich eingeschränkte wissenschaftliche Qualifizierung im Sinne einer Promotion oder gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen verbunden ist und da die personelle Fluktuation im Lehrbereich weniger ausgeprägt sein muss als in der stärker innovationsgetriebenen Forschung, kommt man zu dem Ergebnis, dass Sinn und Zweck von § 57b HRG/2002 bzw. § 2 Abs. 1 WissZeitVG nur erfüllt sind, wenn nicht allein Lehraufgaben das Tätigkeitsbild bestimmen. Die gegenläufige Auffassung zielt darauf ab, dass sich gegenwärtig Personalkategorien entwickeln, auf die hinauszulaufen die wissenschaftlich-didaktische Qualifizierung des Lehrpersonals durchaus geeignet ist, und dass demnach auch im Lehrbereich die personelle Fluktuation gewährleistet sein muss. Wie in dieser Frage zu entscheiden ist, muss im Rahmen der Gesetzesevaluation nicht erörtert werden. Es bleibt jedenfalls festzuhalten, dass nennenswerte Irritationen hinsichtlich der Frage bestehen, in welchem Maße weit überwiegende oder ausschließliche Lehrtätigkeiten mit dem Qualifizierungsgedanken von § 2 Abs. 1 vereinbar sind.

Die Einwände seitens der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten setzen an dem gleichen Punkt an, an dem die Irritationen der Hochschulen entstehen. Sie ziehen allerdings andere Schlussfolgerungen. Sie halten § 2 Abs. 1 WissZeitVG für ein geeignetes Befristungsinstrument, solange parallel zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen die Promotion und – in der zweiten Phase – die Habilitation resp. äquivalente Ziele angestrebt werden können. Wenn die Änderung des personellen Geltungsbereichs dazu führt, dass Personal mit Daueraufgaben befristet beschäftigt werden kann, ohne dass in ausreichender Weise die eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung gewährleistet ist, verfehlt das Instrument aus Sicht der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten sein Ziel. Insofern lehnen sie die Änderung ab.

4.4. Erstes Zwischenfazit

Die drei wesentlichen Erweiterungen und Ergänzungen des seit der fünften HRG-Novelle geltenden Befristungsrahmens sind unterschiedlich motiviert, haben unterschiedliche Zielsetzungen und werden in unterschiedlicher Weise eingeschätzt:

- Die Verlängerung der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer wegen der Betreuung von Kindern ist familienpolitisch motiviert und stößt allgemein auf Zustimmung. Wie aktuelle Untersuchungen zeigen, ist die Motivation des Gesetzgebers weiterhin begründet. Das Instrument bietet den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Hochschulen fallweise

63 Gewicht bekommt diese Sachlage durch zusätzliche Finanzierungsquellen, die den Hochschulen seit einigen Jahren zur Verfügung stehen, insbesondere Studienbeiträge und Mittel aus dem Hochschulpakt. Damit erhalten sie die Möglichkeit und – betrachtet man die Zweckgebundenheit der Mittel – die Aufgabe, Stellen einzurichten, die der Verbesserung der Lehre dienen. Das Ziel, die Beschäftigung des Personals in einem möglichst hohen Umfang den Studierenden zu gute kommen zu lassen, steht dem Ziel entgegen, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Zeit für die eigene Qualifikation zu geben und damit die Attraktivität der Stellen zu steigern.

64 Vgl. Abschnitte 4.1.1 und 4.1.2.

die Möglichkeit, den Beschäftigten Vertragsverlängerungen anzubieten, wenn die wissenschaftliche Qualifikation noch nicht das erwünschte Ziel erreicht hat. Aus Sicht der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten wäre es konsequenter, wenn die Verlängerung mit einem Rechtsanspruch verbunden wäre. Zum Teil wird darauf hingewiesen – dies betrifft die relevant zu machenden betreuten Kinder –, dass der Normzweck und die Ausgestaltung der Vorschrift nicht durchgehend harmonisieren.

- § 2 Abs. 2 erreicht in zentralen Bereichen des Drittmittelgeschäfts die intendierte Rechtssicherheit. Davon unberührt bleibt die anzustellende Prognose über den Wegfall der benötigten Arbeitsleistung, nicht allein der wegfallenden Mittel. Für die Hochschulen, weniger für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, besteht die Schwierigkeit, dass wichtige Finanzierungsquellen durch den am Haushaltsrecht orientierten *Drittmittelbegriff* bzw. durch die *Bedingung der Zeit- und Zweckbestimmung* der Mittel nicht erfasst werden. Der Anwendungsbereich der Vorschrift ist in dieser Hinsicht eingeschränkt.

Das Verhältnis von § 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 1 hat der Gesetzgeber bewusst offen gelassen, um den Gestaltungsspielraum für die Arbeitsverträge nicht einzugrenzen. Das Ziel, die Drittmittelbefristung „in erster Linie“ nach Ausschöpfen der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer anzuwenden, kommt im Gesetzestext nicht zum Ausdruck. Insofern genießt das Ziel flexibler Vertragsgestaltung Priorität. Das bedeutet, dass das WissZeitVG zwei nicht durchgängig miteinander harmonisierende Ziele verfolgt: Die Handlungsspielräume lassen es zu, dass das familienpolitische Ziel der verlängerten Höchstbefristungsdauer seine Wirkung nicht entfaltet, wenn der Fall eintritt, dass sich Arbeitsverträge auf Absatz 2 stützen, obwohl sie auf Absatz 1 gestützt werden könnten, und wenn auf diesem Wege die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern den Bedingungen unterliegen, die in identischer Weise für die Beschäftigten ohne Kinder gelten.

- Die Änderung des personellen Geltungsbereichs trägt der im Zuge der Föderalismusreform geänderten Kompetenzlage des Grundgesetzes Rechnung und hat entsprechend zum Ziel, die Gestaltung der Personalstruktur an den Hochschulen vollständig den Bundesländern zu überlassen. Diese Änderung hat, da sie die komplette Struktur des wissenschaftlichen Personals (unterhalb der Professur) betrifft, systematische Auswirkungen. Die Länder machen von dem Gestaltungsspielraum Gebrauch und werden dabei bis auf Weiteres durch die Rechtsprechung bestätigt. Insofern ist das Ziel erreicht.

Für die hier anzustellenden Überlegungen ist es nicht entscheidend, inwieweit die Landesgesetzgebung sich im Rahmen des allgemeinen oder speziellen Arbeitsrechts bewegt, sondern inwieweit die verfolgten Ziele schlüssig sind. Die bei den Hochschulen entstandenen Irritationen zeigen, dass das modifizierte Verhältnis von Qualifizierungsgedanken und erweitertem Geltungsbereich bislang unzureichend geklärt ist. Der Gesetzgeber hat auf Ausführungen zu der Frage verzichtet, wie weit der Qualifizierungsgedanke trägt und welche befristungsrechtlichen und -praktischen Konsequenzen damit verbunden sind. Das Ziel der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer ist wegen der geänderten Grundkonstellation, die zuvor durch einen klar umrissenen Personenkreis bestimmt war, stellenweise unscharf geworden und unterterminiert.

5. Befristungspraxis

Nach dem Blick auf den instrumentellen Charakter des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist nun die Anwendung der Befristungsvorschriften zu untersuchen. Um die Praktiken in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschreiben zu können, werden die Daten aus der Vertragsfallerhebung ausgewertet, Einschätzungen aus der Befragung der Hochschulen zusammengefasst und Hinweise aus den Expertengesprächen⁶⁵ mit Führungskräften der Personaladministration aufgenommen.

An der Vertragsfallerhebung haben sich 14 Hochschulen (11 Universitäten und 3 Fachhochschulen)⁶⁶ sowie 13 Institute bzw. Zentren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen beteiligt; bei der Auswahl der Wissenschaftsorganisationen wurde auf die Fächerstruktur, Größe und regionale Lage geachtet. Es sollten alle befristeten, zwischen dem 01. Februar 2009 und dem 31. Januar 2010 abgeschlossenen Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal (ohne Professorinnen und Professoren), das über einen Hochschulabschluss verfügt, sowie alle auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützten Arbeitsverträge mit nichtwissenschaftlichem Personal erfasst werden.⁶⁷ Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben zusätzlich die studentischen Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss und das nichtwissenschaftliche Personal, das auf Grundlage des TzBfG befristet beschäftigt wird, erhoben. Zu den Merkmalen und Ausprägungen des Datensatzes gehören

- Vertragsart (Neuvertrag oder Änderungs-/Folgevertrag)
- Befristungsgrund (Rechtsgrundlage der Befristung)
- Geschlecht, Geburtsjahr, Herkunft (nur Hochschulen)
- Promotion
- Personalkategorie
- Vertragslaufzeit und Stellenanteil
- Fächergruppe
- Finanzierungsquelle (liegt nur für die Hochschulen vor).

Die Daten der Vertragsfallerhebung werden in drei Schritten ausgewertet. Zunächst wird ein Überblick über das Mengengerüst gegeben und die Frage wird geklärt, in welchem Umfang die verschiedenen Befristungsmöglichkeiten genutzt werden (Abschnitt 5.1). Wichtige Merkmale dafür sind der Befristungsgrund, die Vertragsart, die Personalkategorie, die Fächergruppe sowie – nur bei den Hochschulen – die Finanzierungsquelle. Anschließend wird unter Zuhilfenahme der persönlichen Merkmale (Geschlecht, Geburtsjahr, Herkunft) die Zusammensetzung des Personals analysiert. Der dritte Auswertungsschritt befasst sich mit der Beziehung von wissenschaftlicher

65 Insgesamt wurden 9 Gespräche an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geführt. Themen waren die Befristungspraxis und die Rahmenbedingungen, die durch das WissZeitVG vorgegeben sind.

66 An den 14 beteiligten Hochschulen sind gemäß amtlicher Statistik rund 15 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals beschäftigt.

67 Um dem Datenschutz zu genügen, haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Daten an zentraler und gesicherter Stelle gesammelt und erst anschließend in gebündelter Form zur Verfügung gestellt. Ein möglicher Rückschluss auf die einzelnen Institute und somit auf die Personen konnte so ausgeschlossen werden (Fall-daten). Die Hochschulen haben die personenbezogenen Daten mit Hilfe eines Auswertungsinstrumentes selbst bearbeitet und in entsprechend aggregierter Form an HIS geliefert.

Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen (Merkmale Promotion, Stellenanteil, Vertragslaufzeit). Die Schritte 2 und 3 erfolgen in den Abschnitten 6.1 und 6.2.

5.1. Quantitative Nutzung der Befristungsvorschriften

Von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden 3.140 Vertragsfälle erfasst und zur Verfügung gestellt. Davon entfallen 1.816 auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die von den Universitäten und Fachhochschulen gelieferten Daten beruhen auf rund 16.760 Vertragsfällen, davon 12.500 mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.⁶⁸ Die Fachhochschule mit der geringsten Fallzahl hat im Erhebungszeitraum knapp 30 und die Universität mit der höchsten Fallzahl hat rund 3.300 Arbeitsverträge dokumentiert.

Ein Vertragsfall entspricht i. d. R. einem abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Es kann vorkommen, dass Beschäftigte zur gleichen Zeit in mehr als einem Vertragsverhältnis stehen. Ebenso ist es möglich, dass sie innerhalb des Erhebungszeitraums mehrfach einen Vertrag erhalten. Ein Vertragsfall entspricht folglich weder einem Beschäftigungsverhältnis noch einer einzelnen Person.

5.1.1. Fächer- und Personalgruppen

Von den 3.140 Vertragsfällen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen entfällt der größte Anteil mit 71 % auf die Gruppe der naturwissenschaftlichen Fachgebiete. Die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften und die Ingenieurwissenschaften haben einen Anteil von 16 % bzw. von 13 %. Bezogen auf die einzelnen Personalgruppen stellt sich die Aufteilung folgendermaßen dar:

- Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden mit 58 % der Vertragsfälle die größte Personalgruppe. Davon weist der allergrößte Teil (97 %) einen Stellenanteil mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit aus, ist also grundsätzlich für die Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer relevant.
- 35 % der dokumentierten Verträge wurde mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften abgeschlossen. Davon hat ca. die Hälfte einen anrechenbaren Stellenanteil (unabhängig von der Frage, ob ein Hochschulabschluss vorliegt).
- Auf das akzessorische Personal entfallen 7 % der von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen dokumentierten Vertragsfälle.

Bei den Hochschulen halten die Natur- und Lebenswissenschaften⁶⁹ mit 47 % ebenfalls den größten Anteil der Vertragsfälle. Auf die Geistes- und Gesellschaftswissenschaft entfallen 33 %. Die Ingenieurwissenschaften liegen bei 14 % und die zentralen Hochschuleinrichtungen bei 5 %

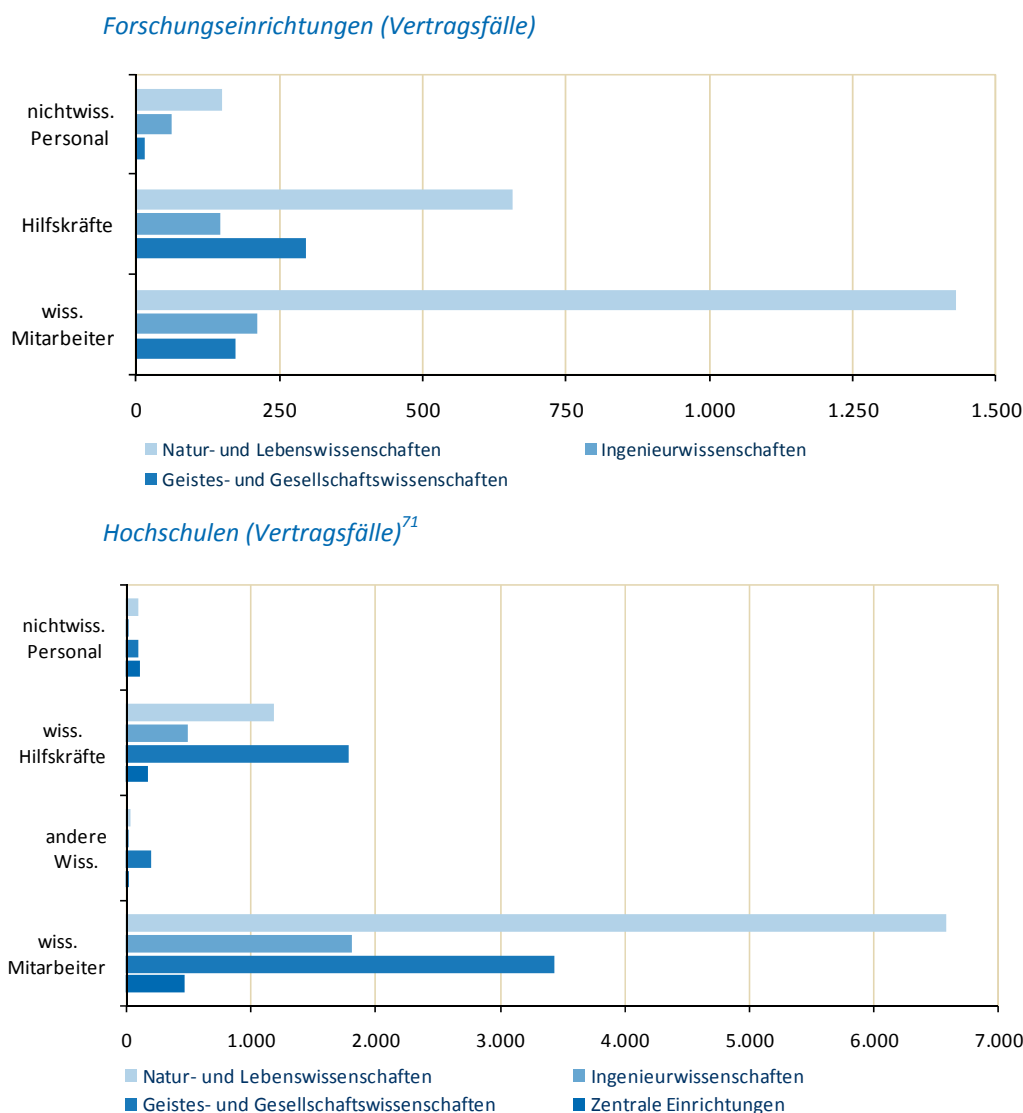
68 Es ist zu beachten, dass nur ein Teil der Hochschulen Daten zu wissenschaftlichen Hilfskräften geliefert hat. Dadurch ergeben sich bei der Gesamtzahl der Vertragsfälle große Unterschiede, die allerdings nichts über die Personalstruktur aussagen.

69 Die fachliche Gruppierung orientiert sich an den Fächergruppen der amtlichen Statistik. In dieser Untersuchung werden die Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zur Gruppe der Natur- und Lebenswissenschaften zusammengefasst. Die Gruppe der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften setzt sich aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sport sowie Kunst und Kunstwissenschaft zusammen. Die Ingenieurwissenschaften und die zentralen Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen) sind nicht weiter zusammengefasst.

der Vertragsfälle.⁷⁰ Die Angaben zu den Personalkategorien lassen sich nicht ohne Weiteres zusammenfassen, da die Daten der wissenschaftlichen Hilfskräfte nicht von allen beteiligten Hochschulen vorliegen.

- Bezogen auf alle Vertragsfälle liegen der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei 75 % und der Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte bei 22 %.

Abb. 06 Erhobene Vertragsfälle 1 (Personalkategorie und Fächergruppe)



70 Da die Medizinischen Fakultäten i. d. R. administrativ eigenständig arbeiten, konnten die zentralen Hochschulverwaltungen keine Vertragsfalldaten aus dem medizinischen Bereich ermitteln. In einem geringen Umfang liegen Daten des medizinischen Personals vor (2 % der Vertragsfälle; Fächergruppen: Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, Veterinärmedizin, zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken).

71 Zur Gruppe *Andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler* werden hier die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Dozentinnen und Dozenten gezählt.

- Legt man nur diejenigen Hochschulen zugrunde, die Daten zu den wissenschaftlichen Hilfskräften geliefert haben, sinkt der Anteil der Fälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf 60 % und der Anteil der Hilfskräfte steigt auf 38 %.
- Einen Stellenanteil kleiner als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit weisen 4,6 % aller Vertragsfälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sind es 40 %. Das heißt, in 60 % der Fälle handelt es sich um Beschäftigungszeiten, die auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind.
- Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und das nichtwissenschaftliche Personal spielen mit jeweils rund 1 % eine nachrangige Rolle.

5.1.2. Rechtsgrundlagen der Befristung (Befristungsgründe)

Betrachtet man die Fallzahlen der genutzten Befristungsgründe, zeigt sich eine deutliche Dominanz der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer in dem seit dem Jahr 2002 bekannten Rahmen. Auf dieser Grundlage (§ 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2) wurden an den Hochschulen 85 % und an den Forschungseinrichtungen 88 % der Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossen. Trotz der gleichen Größenordnung besteht im Detail ein signifikanter Unterschied zwischen den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen:

- Die meisten Verträge der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden auf Grundlage der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 (Qualifikationsphase 1) abgeschlossen. An den Forschungseinrichtungen beträgt der Anteil 58 %. Die Hochschulen haben zu 69 % auf diese Befristungsmöglichkeit zurückgegriffen.⁷²
- Der Anteil der Verträge, die mit promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage von Satz 2 (Qualifikationsphase 2) beschäftigt wurden, liegt in den Forschungseinrichtungen bei 30 % und in den Hochschulen bei 16 %. Hier ist ein deutlicher Unterschied in der Personalstruktur erkennbar.

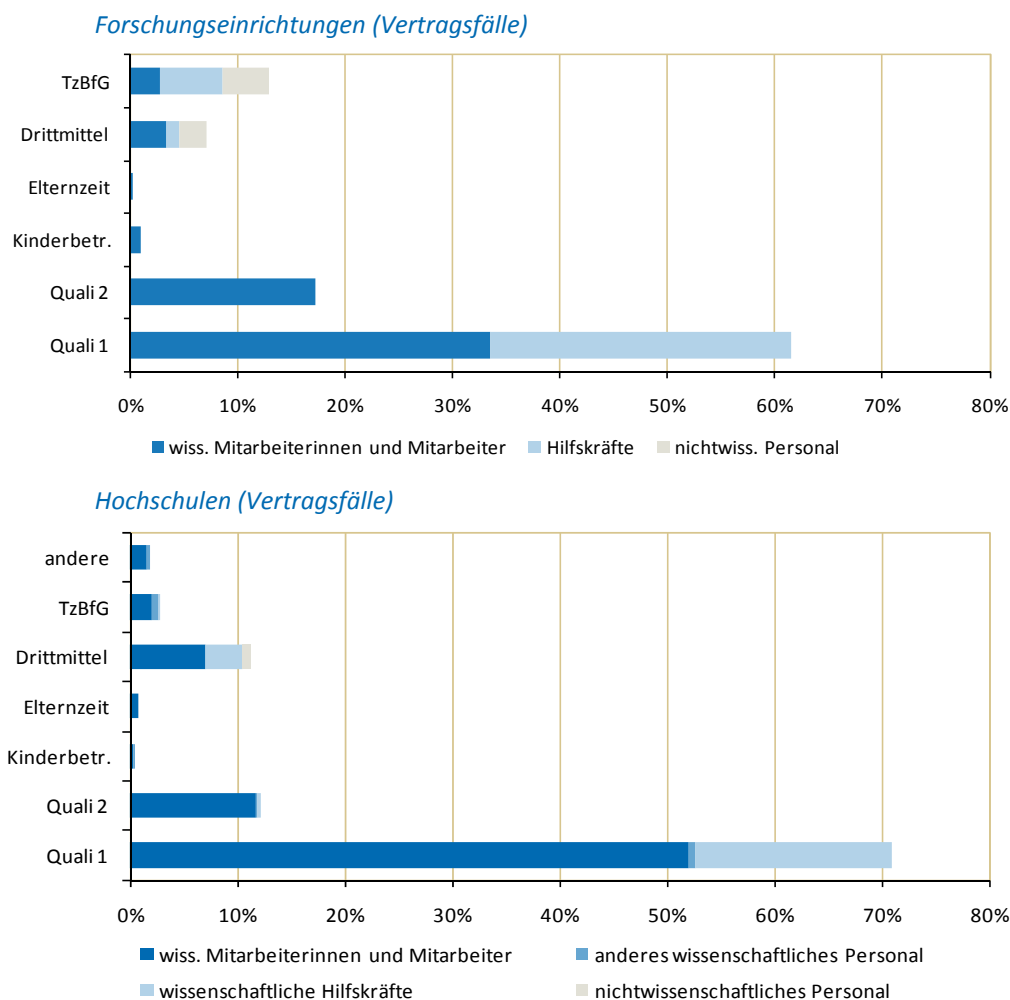
Die mit Inkrafttreten des WissZeitVG hinzugekommenen Befristungsmöglichkeiten spielen eine vergleichsweise geringe Rolle. Dazu gehören die verlängerte Höchstbefristungsdauer wegen Kinderbetreuung, die Drittmittelbefristung für das wissenschaftliche und das akzessorische Personal sowie die Befristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben auf Grundlage von § 2 Abs. 1:

- 0,4 % der von den Hochschulen und 1,6 % der von den Forschungseinrichtungen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge beruhen auf § 2 Abs. 1 Satz 3.

Dass der Anteil in den Forschungseinrichtungen über dem Anteil der Hochschulen liegt, passt sich in die übrige Nutzung der Befristungsvorschriften ein. Der höhere Anteil bei den Verträgen, die für die 2. Qualifikationsphase abgeschlossen wurden, zeigt, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Höchstbefristungsdauer in einem stärkeren Maße ausschöpfen – entsprechend ihrer Personalstruktur – als die Hochschulen. Für diesen Zweck wird auch § 2 Abs. 1 Satz 3 herangezogen.

72 Bei direkten Vergleichen beider Qualifizierungsphasen muss auf die Daten einer Hochschule verzichtet werden.

Abb. 07 Erhobene Vertragsfälle 2 (Befristungsgrund)



- Von der Elternzeit-Regelung gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 wird ebenfalls nur in einem geringen Umfang Gebrauch gemacht (Hochschulen 1,0 % der Fälle und Forschungseinrichtungen 0,4 % der Fälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).
- Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde die Drittmittelbefristung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG von den Forschungseinrichtungen zu 5,7 % und von den Hochschulen zu 8,6 % der Vertragsfälle genutzt. Das entsprechende Personalvolumen liegt mit 7,6 % bzw. 12,0 % der vertraglich vereinbarten Vollzeitäquivalente erkennbar darüber. Dies wird in Abschnitt 6.1 weiter erläutert.
- Stellt man die Fallzahlen der Absatz 2-befristeten Verträge mit dem wissenschaftlichen und mit dem nichtwissenschaftlichen Personal gegenüber, zeigt sich ein weiterer Unterschied zwischen den Einrichtungen. Während das Verhältnis in den Forschungseinrichtungen 1,3:1 (Wissenschaftler zu Nichtwissenschaftler) beträgt, liegt es in den Hochschulen bei 7,7:1. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen setzen die Möglichkeit für ihr wissenschaftliches und für ihr nichtwissenschaftliches Personal in einer ähnlichen Größenordnung und damit deutlich häufiger ein als die Hochschulen, bei denen die Drittmittelbefristung für das akzessorische Personal nur in Teilbereichen eine Rolle spielt.

- Die Fallzahl der Verträge mit Lehrkräften für besondere Aufgaben ist klein; zum Vergleich: sie entspricht 1,7 % der Fälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.⁷³ Von der Möglichkeit, § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf sie anzuwenden, wird in einem ähnlichen Ausmaß Gebrauch gemacht wie von den Möglichkeiten des TzBfG (überwiegend sachgrundlos). Die Verträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beruhen nur zu 3,1 % auf § 14 Abs. 1 bis 3 TzBfG. Dieses Ergebnis bestätigt, dass das WissZeitVG von den Hochschulen nur eingeschränkt für die Befristung von reinem Lehrpersonal genutzt wird.⁷⁴

5.1.3. Vertragsarten und Befristungsgründe

Die Ausprägungen des Merkmals *Vertragsart* unterscheiden sich danach, ob die Beschäftigten erstmalig einen Vertrag in einer Einrichtung erhalten (Neuvertrag) oder ob ihr bestehendes Beschäftigungsverhältnis geändert bzw. verlängert wird (Änderungs- und Folgevertrag). In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt sich das Verhältnis beider Vertragsarten folgendermaßen dar:

- In den Forschungseinrichtungen kommen auf einen Neuvertrag 2,3 Änderungs- und Folgeverträge. In den Ingenieurwissenschaften werden nach Bildung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses vergleichsweise wenig weitere Verträge unterzeichnet; das Verhältnis liegt bei 1,1 Änderungs- und Folgeverträge je Neuvertrag. In den Naturwissenschaften sind es sehr viel mehr (2,8).
- Fasst man die Hochschulen zusammen, beträgt das Verhältnis über alle Fächergruppen hinweg 1,7 Änderungs- und Folgeverträge je Neuvertrag.⁷⁵ Das Verhältnis variiert von Hochschule zu Hochschule sehr stark und bewegt sich zwischen Werten von 1,0 zu 1 bis 2,1 zu 1. Dies deutet darauf hin, dass große Unterschiede bei der Einstellungs- und Vertragsverlängerungspraxis bestehen. Die Unterschiede zwischen den Fächergruppen sind weniger stark ausgeprägt. Sie liegen in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften bei 1,4 und in den Natur- und Lebenswissenschaften bei 1,9.

Ob es für die fächer- und einrichtungsabhängigen Differenzen systematische oder singuläre Gründe gibt, lässt sich hier nicht feststellen. Die Unterschiede können bspw. aus den Verbleibzeiten der Beschäftigten in den Einrichtungen, aus den Vertragslaufzeiten, von denen abhängt, wie häufig ein Beschäftigungsverhältnis verlängert wird, oder aus einem ausgeprägtem Personalzuwachs resultieren, mit dem überproportional viele Neueinstellungen einhergehen.

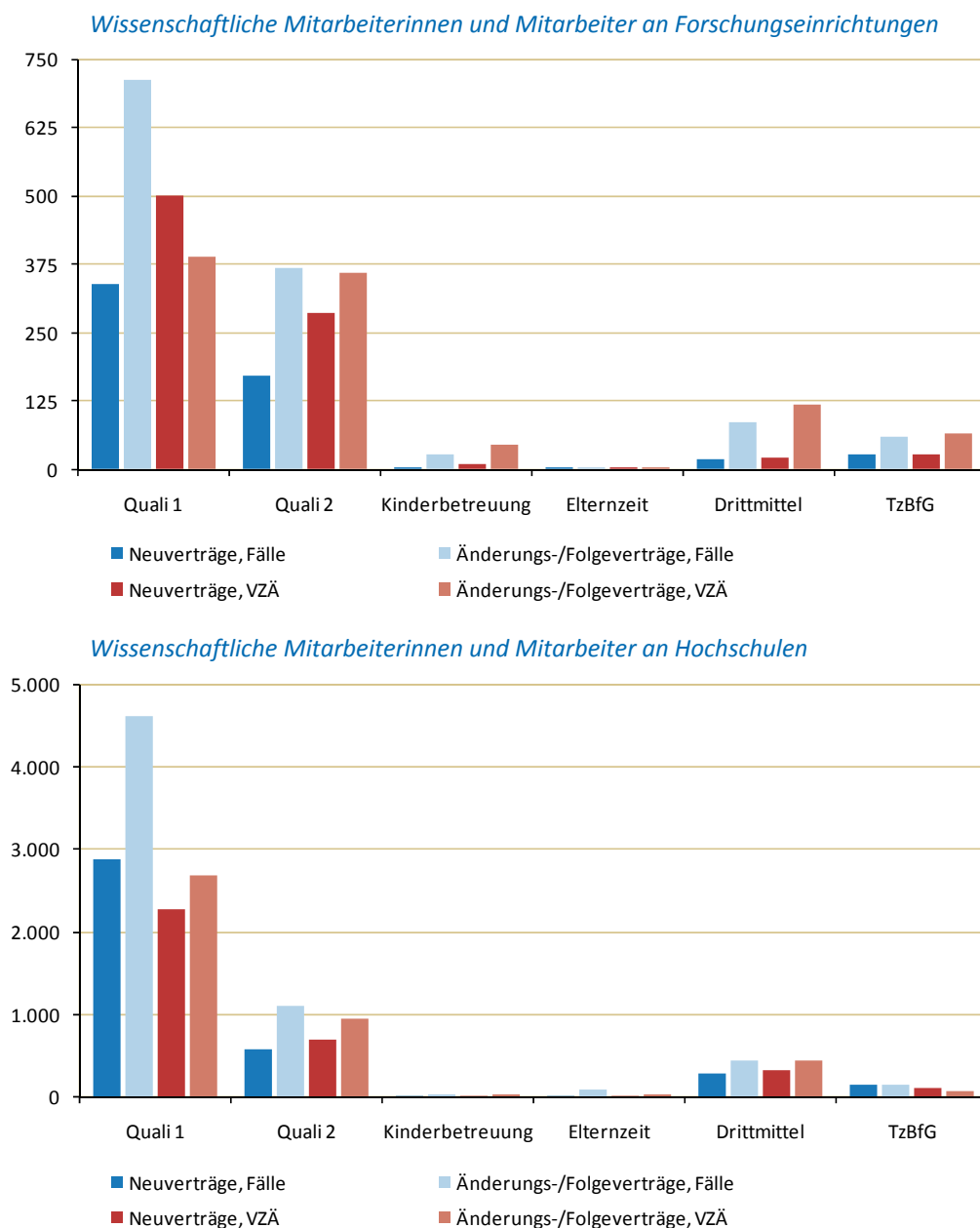
Mit Blick auf die Befristungsgründe lässt sich zum Verhältnis der Vertragsarten Folgendes feststellen:

- Bei den Arbeitsverträgen, die auf § 2 Abs. 1 Satz 3 (Betreuung von Kindern) beruhen, gibt es nur sehr wenige Neueinstellungen. Die allermeisten Verträge werden abgeschlossen, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits an den Einrichtungen beschäftigt waren.

73 Hierbei ist zu beachten, dass das Lehrdeputat des wissenschaftlichen Personals nicht erhoben wurde. Es kann mithin nicht ausgeschlossen werden, dass auch Beschäftigte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein mit den Lehrkräften für besondere Aufgaben vergleichbares Tätigkeitsprofil haben.

74 Vgl. Abschnitte 4.3.3 und 5.2.3.

75 An zwei Hochschulen wurde nicht zwischen Neuverträgen und Folge-/Änderungsverträgen unterschieden. Dementsprechend werden sie bei Auswertungen zur Vertragsart nicht berücksichtigt.

Abb. 08 Erhobene Vertragsfälle 3 (Vertragsart und Befristungsgrund)

- Die Hochschulen nutzen die Drittmittelbefristung häufiger als die Forschungseinrichtungen für Neueinstellungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. 38 % der auf § 2 Abs. 2 basierenden Vertragsfälle sind Neuverträge. Bei den Forschungseinrichtungen, die ihr Personal offenbar in einem stärkeren Maße als die Hochschulen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus in einem Drittmittelprojekt weiterbeschäftigen, sind es 16 %.
- Entgegen dem allgemeinen Strukturmerkmal, dass die Änderungs- und Folgeverträge zum Teil deutlich überwiegen, lässt sich für die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben feststellen, dass mehr Neuverträge abgeschlossen wurden (ohne Abbildung). Auf sie entfällt ein Anteil von 58 %. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Gruppe – auf niedrigem Niveau – größer

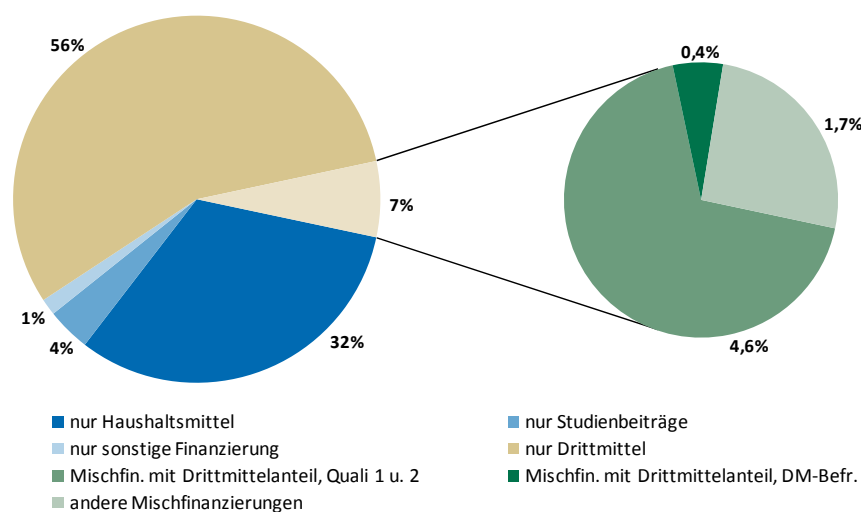
wird. 85 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gehören zu den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften.

- Das Personalvolumen, bei dem sowohl die Stellenanteile als auch die Vertragslaufzeiten ins Gewicht fallen (ausgedrückt in VZÄ⁷⁶), ist je Neuvertrag größer als bei den Änderungs- und Folgeverträgen. Diese Thematik wird in Abschnitt 6.2 weiter vertieft.

5.1.4. Finanzierung

Während des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG wurde in der wissenschaftspolitischen Debatte die Befürchtung geäußert, dass die Drittmittelbefristung auch im haushaltsfinanzierten Bereich zu einer weiteren Zunahme des Anteils der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führt.⁷⁷ Hintergrund ist die Möglichkeit, die Drittmittelbefristung auch anwenden zu können, wenn die Finanzierung zwar überwiegend, aber nicht vollständig aus Drittmitteln stammt. Mischfinanzierungen ermöglichen es, Haushaltsmittel für Befristungen auf der Grundlage von § 2 Abs. 2 zu nutzen.

Abb. 09 Finanzierungsquellen an Hochschulen⁷⁸



Die erhobenen Daten können diese Befürchtung – zumindest mit Blick auf die Hochschulen – nicht bestätigen.⁷⁹ Reine Drittmittelfinanzierungen liegen in 56 % und reine Haushaltsfinanzierungen in 32 % der Vertragsfälle vor. Von Mischfinanzierungen wurde bei insgesamt 7 % der Fälle

76 Ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) entspricht einem einjährigen Beschäftigungsverhältnis bei 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

77 Vgl. BT Protokoll 16/21, Seite 10.

78 Berücksichtigt sind hier die Vertragsfälle der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2; § 2 Abs. 2 Satz 1). Der Anteil des drittfinanzierten Personals ist bei den an der Vertragsfallerhebung beteiligten Hochschulen überproportional hoch (vgl. Kapitel 2). In der Untersuchungsgruppe sind einige große und sehr drittmittelstarke Universitäten vertreten.

79 Von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen keine Daten zur Finanzierung der Beschäftigungsverhältnisse vor.

Gebrauch gemacht; davon entfallen 68 % auf Arbeitsverträge, die auf Grundlage von § 2 Abs. 1, und nur 6 % auf Arbeitsverträge, die auf Grundlage von § 2 Abs. 2 abgeschlossen wurden (bei den übrigen Mischfinanzierungen spielen Drittmittel keine Rolle). Beim nichtwissenschaftlichen Personal kommen Mischfinanzierungen nur in Ausnahmefällen vor.

5.2. Praktikabilität der Befristungsvorschriften

Nach dem ersten Überblick darüber, in welchem Umfang die Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Befristungsvorschriften nutzen, soll nun erörtert werden, wie sich die Praktikabilität aus Sicht der Einrichtungen darstellt.

Die Zufriedenheit mit der sachgrundlosen und personenbezogenen Höchstbefristungsdauer ist, wie bereits ausgeführt, sehr hoch.⁸⁰ Der seit der fünften HRG-Novelle geltende Befristungsrahmen gibt den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine hohe Flexibilität bei einem gleichzeitig überschaubaren Prüfaufwand, um befristete Arbeitsverträge abschließen zu können. Zu prüfen ist, ob es sich bei den auszuübenden Tätigkeiten um Aufgaben des wissenschaftlichen Personals handelt und ob der Befristungsrahmen weitere Beschäftigungszeiten zulässt; Sachgründe sind für den weitaus größten Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit 2002 nicht mehr zu prüfen.

Weil Sachgründe in weiten Teilen nicht mehr erforderlich sind, entsteht in eben dieser Weite ein Spielraum für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Dies gilt sowohl für die individuellen Beschäftigungsverläufe als auch für Regelungen zur Personalstruktur und -entwicklung, die sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und Wissenschaftsorganisation selbst geben können. Zu beobachten sind bspw. einrichtungsspezifische Leitlinien generell zum wissenschaftlichen Nachwuchs oder speziell zur angestrebten Beschäftigungsdauer bis zur Promotion, zu Vertragslaufzeiten, zur Befristungsquote oder zur Beschäftigung einzelner Personalgruppen wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

Der vorgegebene Befristungsrahmen ist in hohem Maße nützlich und praktikabel. Die insgesamt hohe Grundzufriedenheit ist allerdings durch Verfahrens- und Rechtsunsicherheiten beeinträchtigt, die nach Einschätzung der Wissenschaftsorganisationen bei einigen Themen bestehen. Folgt man der Befragung der Hochschulen zu den Befristungsvorschriften, fällt die Beurteilung der Praktikabilität zwar wiederum überwiegend positiv aus. Es werden aber auch Themen genannt, deren Regelungen nicht in gewünschtem Maße instruktiv sind.⁸¹

Optimierungsbedarf wird bei den entfallenen Befristungsvorschriften für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, teilweise damit verbunden bei den Anrechnungsregeln für die Beschäftigungszeiten (einschließlich Geringfügigkeitsgrenze und Auswirkungen der Studienstrukturenreform) und bei der Anwendbarkeit der sachgrundlosen Befristung auf das Lehrpersonal, insbesondere auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesehen. Fragen zur Rechtssicherheit und

⁸⁰ Vgl. Abschnitt 4.3.3.

⁸¹ Die Befragung zeigt folgendes Bild: Die Hälfte der Hochschulen ist der Auffassung, dass das WissZeitVG alle relevanten Anwendungsbereiche im ausreichenden Maße erfasst. Ein Viertel der Hochschulen hält die Befristungsvorschriften für in ausreichendem Maße rechtssicher, die Anwendungsbereiche aber partiell für zu eng gesteckt. Ein Fünftel der Hochschulen hält die Anwendungsbereiche und die Rechtssicherheit der Befristungsvorschriften für lückenhaft. Vereinzelt vertreten Hochschulen die Auffassung, dass das WissZeitVG in zentralen Bereichen nicht rechtssicher ist.

Anwendbarkeit richten sich auch an die beiden neuen Elemente des Sonderbefristungsrechts (Drittmittelbefristung und familienpolitische Komponente); dies wird auszuführen sein. Unklarheiten bestehen darüber hinaus bei Teilaspekten der Schutzklauseln (Vertragsverlängerung gemäß § 2 Abs. 5).⁸²

Die folgenden Abschnitte behandeln zunächst die mit Inkrafttreten des WissZeitVG zusätzlich eingeführten bzw. weggefallenen Befristungsvorschriften. Anschließend werden diejenigen Regelungen hinsichtlich ihrer Handhabbarkeit reflektiert, die im Wesentlichen seit der fünften HRG-Novelle bekannt sind. Dies geschieht, weil eine ausschnittshafte Betrachtung nur einzelner Befristungsmöglichkeiten erstens den teils komplizierten Verflechtungen zwischen den Details des WissZeitVG und zweitens den in den zurückliegenden Jahren vorgenommenen Entwicklungen des Wissenschaftssystems nicht gerecht wird.

5.2.1. Befristung im Drittmittelbereich

Die Drittmittelbefristung bildet den Standardfall von Forschungsprojekten ab und erfasst damit den größten Teil des Drittmittelaufkommens. Im Rahmen der allgemein vorzunehmenden Abwägung, über welchen Zeitraum fortgesetzt befristet werden kann, bietet § 2 Abs. 2 WissZeitVG eine belastbare und rechtssichere Grundlage. Nach Einschätzung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkt sich dies auch positiv auf die Beschäftigungssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, denen man bei gegebener Zweck- und Zeitbestimmung der Mittel deutlich leichter als noch vor April 2007 einen Arbeitsvertrag anbieten kann.

Wegen der gemilderten Anforderung, dass die am Finanzierungszweck orientierte Beschäftigung überwiegen, aber nicht ausschließlich gegeben sein muss, sind Tätigkeitsfelder und Finanzierungsinstrumente (Mischfinanzierung) flexibel kombinierbar. Wie die Vertragsfallerhebung zeigt, machen die Hochschulen von dieser Möglichkeit bislang in einem überschaubaren Maße Gebrauch (siehe Abb. 9).

Wie in Abschnitt 4.3.2 ausgeführt, kann § 2 Abs. 2 nicht genutzt werden, wenn die Drittmittel ohne hinreichende Zweck- und/oder Zeitbestimmung gewährt werden, wenn nicht vollständig verbrauchte zweck- und zeitbestimmte Drittmittel (Restmittel) anderweitig genutzt werden sollen, um bspw. laufende Vorhaben aufzustocken oder neue Projekte einzuwerben, oder wenn die Mittel zwar wie Drittmittel einzuwerben, sie aus haushaltsrechtlichen Gründen aber nicht zu den Drittmitteln zu zählen sind. Diese Einschränkungen resultieren aus dem Zuschnitt des Sachgrunds und damit aus seinem instrumentellen Charakter. Man kann also festhalten, dass die Praktikabilität in denjenigen Bereichen, auf die die Bestimmungen zutreffen, sehr hoch ist, dass der Anwendungsbereich und damit die gewonnene Rechtssicherheit aber nicht den kompletten Drittmittelbereich umfassen.

Die Beurteilung der nicht für den gesamten Drittmittelbereich gewährleisteten Praktikabilität ist durch die finanziellen und personellen Ressourcen der Einrichtungen geprägt. Wenn Einrichtungen in quantitativer Hinsicht eine hinreichende Größe und in struktureller Hinsicht eine hinreichende Flexibilität haben, ist es leicht möglich, Mittel aus verschiedenen Quellen zu mischen und das Personal in mehreren Projekten mit ggf. unterschiedlichen Aufgaben zu betrauen. Dabei

82 Die Hochschulen haben in der Summe 74 themenbezogene Hinweise (Nennungen) gegeben.

fallen die zum Teil als restriktiv empfundenen Bestimmungen der Drittmittelbefristung kaum ins Gewicht. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Drittmittelbefristung mit weniger Einschränkungen positiv bewerten.

Wenn die personellen und finanziellen Spielräume nicht genügen, kommt man zu anderen Schlussfolgerungen. Je kleiner die organisatorischen und budgetären Einheiten sind, auf die sich die aus dem Anwendungsgebiet der Drittmittelbefristung herausfallenden Mittel verteilen, und je geringer ihre Ressourcenausstattung ist, umso geringer ist auch die Möglichkeit, im Rahmen der bestehenden Befristungsvorschriften flexibel zu agieren. Daraus resultieren unterschiedliche Konsequenzen. Zum Teil sind Einrichtungen darauf angewiesen, dass sich das vorhandene Drittmittelpersonal an der Akquise weiterer Drittmittel beteiligt. Sprechen befristungsrechtliche Argumente dagegen, können die für diesen Zweck verfügbaren Mittel nicht genutzt werden, was zu einem erschwerten Aufbau eines drittfinanzierten Geschäftsbereichs führt. Aber auch bei erfolgreich agierenden wissenschaftlichen Einheiten kann es schwierig sein, freie Drittmittel zu platzieren, sofern es nicht gelingt, sie im Rahmen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs zu verwenden. Da die vorzunehmenden arbeitsrechtlichen Abwägungen den fachverantwortlichen Professorinnen und Professoren sowie den betroffenen Beschäftigten oftmals schwer vermittelbar sind, kann aufgrund des Praktikabilitätsgefälles im Drittmittelbereich ein nicht zu vernachlässigendes Konfliktpotenzial entstehen.

Mit diesen Ausführungen ist bereits zum Teil die unterschiedliche Befristungspraxis bezüglich eines anderen Aspekts der Drittmittelbefristung begründet. Das Verhältnis der Befristungsmöglichkeiten mit (§ 2 Abs. 2) und ohne (§ 2 Abs. 1) Sachgrund ist im Gesetzestext nicht ausdrücklich geregelt. Die zeitlichen und sachlichen Beziehungen sind unbestimmt. Dies gestattet es den Wissenschaftsorganisationen, die Drittmittelbefristung auf alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzuwenden – ungeachtet der Frage, wie weit die Beschäftigten den sachgrundlosen Befristungsrahmen ausgeschöpft haben.⁸³ Wählt man den Sachgrund als Befristungsgrundlage, muss man sich erstens nicht mit der Frage auseinandersetzen, ob die auszuübenden Tätigkeiten in dem Drittmittelvorhaben zur wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten geeignet sind, kann zweitens Abgrenzungsproblemen⁸⁴ aus dem Weg gehen, die bisweilen mit § 2 Abs. 1 verbunden sind, und kann drittens das Risiko vermeiden, dass die Beschäftigten die Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5 für sich geltend machen und nach Projektende den Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung verwirklichen. Ob hieraus faktische Nachteile für die Beschäftigten resultieren, hängt davon ab, ob ihnen auch unabhängig von einer quasi automatischen Vertragsverlängerung die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses angeboten wird.

Eine große Mehrheit der Universitäten und Forschungseinrichtungen nutzt die Drittmittelbefristung vorrangig im Sinne der Gesetzesbegründung. Es gibt aber auch Einrichtungen, die die Drittmittelbefristung alternativ zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer einsetzen. Die Befragung der Hochschulen zeichnet folgendes Bild:

- Drei Viertel der Universitäten und medizinischen Einrichtungen nutzt vorrangig die Möglichkeiten von § 2 Abs. 1 aus, bevor Absatz 2 zur Anwendung kommt, und greift nur gelegentlich auf die Drittmittelbefristung als Alternative zurück. Nicht nur für die Haushaltsbeschäftigten,

83 Vgl. Abschnitt 4.2.3.

84 Vgl. Abschnitt 5.2.5.

auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten gilt zumeist die Qualifizierungsbefristung.

- Ein Viertel der Universitäten gibt an, dass die Drittmittelbefristung als Alternative genutzt wird. Einerseits ist es möglich, dass wahlweise Absatz 1 oder Absatz 2 genutzt und in Rücksprache mit den Fachvorgesetzten und Budgetverantwortlichen entschieden wird, wie vorzugehen ist. Andererseits kann die Drittmittelbefristung generell als Alternative herangezogen und systematisch eingesetzt werden, um Anforderungen der sachgrundlosen Befristung zu umgehen. Folgt man den geführten Expertengesprächen, sind beide Varianten gängige Praxis.⁸⁵
- An den Fachhochschulen ist das Verhältnis umgekehrt: Für drei Viertel der Fachhochschulen bietet die Drittmittelbefristung eine Alternative zur Qualifikationsbefristung, auf die etwa ein Fünftel vorrangig zurückgreift. Einige Fachhochschulen haben keine Angaben gemacht.
- Ein Teil der Kunst- und Musikhochschulen nutzt die Drittmittelbefristung nur innerhalb der 12-jährigen Höchstbefristungsdauer.

Das Ergebnis zeigt einen Zusammenhang zwischen der Größe der Hochschulart und der Nutzung der Vorschriften. Die Drittmittelbefristung bietet eine Flexibilität, auf die Hochschulen mit geringerer Größe und mit entsprechend geringeren personellen und finanziellen Ressourcen offensichtlich in stärkerem Maße zurückgreifen. Die Flexibilität gestattet es nicht nur, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein über die Qualifikationsphasen hinausgehendes Beschäftigungsverhältnis anzubieten. Sie gestattet es auch, bspw. die mit § 2 Abs. 1 verbundene wissenschaftliche Qualifikation in Drittmittelprojekten in den Hintergrund rücken zu lassen oder – sofern die Schutzklauseln umgangen werden – finanzielle Risiken zu reduzieren. Auch in diesem Punkten ist die Praktikabilität für die Einrichtungen hoch.

Bezüglich der Drittmittelbefristung für das akzessorische Personal gelten prinzipiell die gleichen Einschätzungen wie für das wissenschaftliche Personal. Da die Möglichkeiten einer sachgrundlosen Befristung für das nichtwissenschaftliche Personal jedoch vergleichsweise gering ausgeprägt sind, wird die gewonnene Rechtssicherheit des neuen Befristungstatbestands umso höher bewertet.

5.2.2. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer

Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG war ebenfalls Thema der Hochschulbefragung. Auf die Frage, in welchen Fällen § 2 Abs. 1 Satz 3 zur Anwendung kommt bzw. kommen sollte, wurden die folgenden Antworten⁸⁶ gegeben:

- bei allen betreuten Kindern: 13 %
- bei Kindern, die nachweislich im gemeinsamen Haushalt leben: 28 %
- bei Kindern, die nachweislich im gemeinsamen Haushalt leben und zu denen eine begründete familienähnliche Beziehung besteht: 37 %
- bei Kindern, zu denen eine Sorgerechtsbeziehung besteht, bzw. bei leiblichen und adoptierten Kindern: zusammen 22 %

⁸⁵ Auch die Vertragsfallerhebung spiegelt diese Praktiken ansatzweise wider (vgl. Abbildungen 15 und 18).

⁸⁶ Bei Mehrfachnennungen werden die weiter gehenden Rechtsauffassungen berücksichtigt, es sei denn, dass sich aus dem Zusammenhang eine enger gefasste Auffassung ergibt.

Der größte Teil der Hochschulen stellt wie im Gesetzestext formuliert auf die *Betreuung* der Kinder ab, unabhängig von einer ansonsten vorliegenden rechtlichen Beziehung. Dabei fällt auf, dass die Nachweispflicht über einen gemeinsamen Haushalt oder über eine familienähnliche Beziehung – sofern kein anderweitig definierter familiärer Bezug vorliegt – unterschiedlich eingeschätzt wird. Ein Fünftel der Hochschulen antwortet im Sinne des in Abschnitt 3.4.1 dokumentierten Einwands zum Verhältnis von Zweck und Ausgestaltung der Norm, weicht also von der Absicht des Gesetzgebers ab. Zu beachten ist, dass in dieser Gruppe häufiger Hochschulen zu finden sind, die von § 2 Abs. 1 Satz 3 noch keinen Gebrauch gemacht haben. Diejenigen Hochschulen, die die verlängerte Höchstbefristungsdauer bereits genutzt haben, folgen eher den gesetzgeberischen Absichten. Es bleibt festzuhalten, dass die Hochschulen über kein mehrheitlich eindeutiges Verständnis von der Anwendbarkeit von § 2 Abs. 1 Satz 3 verfügen und dass die Befristungspraxis insofern von Unsicherheiten geprägt ist.

Der Nachweis wird oft so erbracht, dass die Beschäftigten, die keine über das WissZeitVG hinausgehende rechtsfeste Beziehung zu den fraglichen Kindern haben, schriftlich versichern, dass sie mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben und sie betreuen. Ebenso gibt es Fälle, in denen Beschäftigte aufgefordert werden, auch den gemeinsamen Haushalt mit den leiblichen Kindern nachzuweisen. Was zur rechtlichen Absicherung erforderlich ist, bringt die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in die als unangenehm empfundene Situation, den privaten Verhältnissen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nachzugehen.

Für die Praxis ist neben der Frage, wie die familienpolitische Komponente auszulegen und anzuwenden ist, die Frage relevant, in welchen Fällen sie angewandt wird. Es ist festzustellen, dass von der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer fast ausschließlich für den Individualfall Gebrauch gemacht wird. Das maßgebliche Kriterium in den Einrichtungen lautet, wie es gelingen kann, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die man halten möchte, einen Arbeitsvertrag anzubieten, wenn die Höchstbefristungsdauer am Ende der ersten bzw. zweiten Phase ausgeschöpft ist. Dafür wird jede belastbare Möglichkeit, die sich anbietet, genutzt. Das familienpolitische Ziel des Gesetzgebers spiegelt sich darin nur mittelbar wider. Das Kriterium für den Vertragsabschluss lautet dementsprechend nicht, wie man möglichst viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern an die Einrichtung binden kann. Eine systematische und verfahrensmäßige Nutzung der familienpolitischen Komponente, die sich in den Katalog anderer familienfreundlicher Maßnahmen einreicht, zeichnet sich nur vereinzelt ab.

5.2.3. Befristung des Lehrpersonals

Mit dem geänderten personellen Geltungsbereich des WissZeitVG fallen nun auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und vergleichbare Beschäftigtengruppen unter die sachgrundlose und personenbezogene Höchstbefristungsdauer. Sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben häufig noch unbefristet beschäftigt, so ändert sich die Situation insbesondere dort, wo Mittel, die der qualitativen und quantitativen Verbesserung der Lehre dienen (Studienbeiträge, temporären Förderprogramme auf Länderebene und Hochschulpakt), möglichst effektiv eingesetzt werden sollen, wo diese Mittel jedoch nicht dauerhaft gesichert erscheinen. Diese Umstände legen es nahe, Lehrkräfte für besondere Aufgaben in einem größeren Umfang als bisher befristet zu beschäftigen.

Der durch den geänderten personellen Geltungsbereich ermöglichte Rückgriff auf § 2 Abs. 1 ist aus Sicht vieler Hochschulen durch eine Unsicherheit gekennzeichnet. Es stellt sich die Frage, inwieweit der ideelle Qualifikationsanspruch, den man mit der Befristungsgrundlage verbindet,

für Lehrpersonal, das diesem Anspruch typischerweise nicht unterliegt, aufrecht zu erhalten ist. Die Hochschulen wählen unterschiedliche Vorgehensweisen, um eine Lösung für diese Frage zu erreichen:

- Die einfachste Lösung ist es, die Beschäftigten (zunächst) auf der Grundlage von § 14 Abs. 2 TzBfG bis zu zwei Jahren sachgrundlos zu befristen.
- Die zweite Möglichkeit besteht darin, das Lehrdeputat geringer zu bemessen als bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sonst gebräuchlich – seien sie unbefristet oder nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet beschäftigt – und auf diesem Wege Zeiten für die wissenschaftliche Aus-, Fort- und Weiterbildung freizuhalten. Das Deputat liegt bei dieser Maßnahme häufig zwischen 12 und 14 LVS für eine Vollzeitstelle.
- Drittens: Die Chancen zur wissenschaftlichen Qualifikation vergrößern sich, wenn die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten.
- Insofern die Landesgesetzgebung es zulässt, können die Hochschulen viertens die Unsicherheiten zwar zur Kenntnis nehmen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben aber dennoch nach § 2 Abs. 1 anstellen. Das Lehrdeputat liegt in solchen Fällen in einer Größenordnung von 18 bis zu 24 LVS.

Die unterschiedlichen Praktiken zeigen, dass sich die Anwendbarkeit von § 2 Abs. 1 auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben und vergleichbares Personal nicht unmittelbar aus dem verändernten Geltungsbereich erschließt.

5.2.4. Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

Mit dem Wegfall spezifizierter Personalkategorien sind auch die Befristungsvorschriften für studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte entfallen. Daraus resultiert für die Befristungspraxis eine spezifische Unsicherheit.

Insofern die Arbeitsverträge mit Hilfskräften auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden sollen, sind sie erstens zum wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal zu zählen; und zweitens fallen die Beschäftigungszeiten zwar grundsätzlich in den die zulässige Höchstbefristungsdauer limitierenden Rahmen, sind aber wegen der bestehenden Anrechnungsregeln effektiv nicht begrenzt. Betroffen sind zunächst die Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums, die grundsätzlich nicht anzurechnen sind (gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3). In Verbindung mit der Regelung, dass Beschäftigungszeiten mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ebenfalls nicht anzurechnen sind (Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1), sind auch die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte betroffen.

Die Unsicherheit bei der Anwendung von § 2 Abs. 1 auf die Hilfskräfte entsteht dadurch, dass aufgrund der zeitlich nicht effektiv begrenzten Befristung die EU-Befristungsrichtlinie 1999/70/EG als ggf. nicht erfüllt angesehen wird.⁸⁷ Hierin wird eine Regelungslücke gesehen. Dieser Umstand ändert sich auch nicht aufgrund der begrenzten Beschäftigungszeiten von Hilfskräften, die sich aus einigen Landeshochschulgesetzen oder aus internen Richtlinien einiger Hochschulen ergeben haben. Die Bundesländer verfügen nicht über die Kompetenz, arbeitsrechtliche Vorschriften zu erlassen.

87 Vgl. Preis 2008, Seite 82 f. (§ 2 Rn. 103) und Seite 85 (§ 2 Rn. 109) sowie Müller-Glöge 2009, Seite 2697 (§ 2 Rn. 14).

Auf die Handhabung von § 2 Abs. 1 hat die mit Änderung des personellen Geltungsbereichs entstandene Unsicherheit nur einen partiellen Einfluss. Da die Phase nicht anzurechnender Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss faktisch begrenzt und eine in dieser Hinsicht übermäßig lange Befristungsdauer folglich kaum zu erwarten ist, stellt sich die Wahrscheinlichkeit eines Streitfalls als äußerst gering dar. Diese Einschätzung gilt insbesondere für studentische Hilfskräfte. Mit Blick auf die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte, für die die Geringfügigkeitsgrenze relevant ist, fallen die Einschätzungen anders aus. Hier rechnen Arbeitgeber vereinzelt Beschäftigungszeiten an, die gemäß WissZeitVG nicht anzurechnen sind. Spätestens beim Arbeitgeberwechsel der Beschäftigten kann dies zu Friktionen führen. Insgesamt werden die Hilfskräfte jedoch in einem großen Umfang auf Grundlage der Vorschrift befristet beschäftigt.

Es bleibt zu konstatieren, dass sich viele Wissenschaftsorganisationen für eine Höchstbefristungsdauer der Hilfskräfte im WissZeitVG aussprechen. Für sie wären die praktischen Folgen kaum kalkulierbar, wenn sie gezwungen wären, die gemäß WissZeitVG nicht zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiten anrechnen zu müssen.

5.2.5. Anrechnung von Beschäftigungs- und Promotionszeiten

Um festzustellen, ob ein Arbeitsvertrag auf § 2 Abs. 1 gestützt werden kann, muss geprüft werden, inwieweit die Höchstbefristungsdauer bereits ausgeschöpft ist und wie viel Zeit noch bleibt, um ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen bzw. – bei einem anderen Arbeitgeber – ein neues Verhältnis zu beginnen. Für die Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer sind mehrere Aspekte relevant. Seitens der Personaladministration ist zu klären,

- ob die aufgelaufenen Zeiten grundsätzlich anzurechnen oder nicht anzurechnen sind (die Kriterien dafür sind: vor/nach Studienabschluss; weniger als ein Viertel/ein Viertel und mehr der regelmäßigen Arbeitszeit; Beschäftigungszeiten auf Grundlage von § 2 Abs. 5),
- ob die vorherige Beschäftigung in einem Verhältnis als wissenschaftliches Personal erfolgte,
- für den Fall, dass auf § 2 Abs. 1 Satz 2 zurückgegriffen werden soll: ob die Promotion abgeschlossen ist und ob nicht genutzte Promotionszeiten auf die zweite Phase übertragbar sind (Bonuszeit) und
- ob sich der Befristungsrahmen wegen der Betreuung von Kindern vergrößert.

Während sich die Arbeitgeber bei einer Sachgrund-Befristung mit den konkreten Gegebenheiten eines zu vereinbarenden Beschäftigungsverhältnisses befassen müssen, obliegt es ihnen bei der sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1, den beruflichen und wissenschaftlichen Werdegang sowie teilweise die familiären Verhältnisse der Beschäftigten zu betrachten. Innerhalb des Befristungsrahmens gibt es dabei i. d. R. keine Schwierigkeiten. Unschärfen und Unsicherheiten sind allerdings an den Rändern und Grenzen zu erkennen. Sie werden im Folgenden ausführlich beschrieben, erstens weil sie stellenweise Ansatzpunkte für eine Stärken-Schwächen-Analyse aufzeigen und zweitens weil sie einen differenzierten Blick auf die Befristungspraxis gestatten:

Geringfügigkeitsgrenze: Die in Abschnitt 5.2.4 beschriebenen Praktikabilitätseinbußen der Geringfügigkeitsgrenze gelten nicht allein für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, sondern generell für das auf Grundlage von § 2 Abs. 1 befristete Personal. Mit der Geringfügigkeitsgrenze sind jedoch auch Praktikabilitätszugewinne verbunden. Gelegentlich gibt es Fallkonstellationen, in denen der Rückgriff auf die Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten die einzige

Möglichkeit bietet, Beschäftigten einen weiteren Arbeitsvertrag anbieten zu können. § 2 Abs. 3 Satz 1 kann auch genutzt werden, um Personen, die hauptberuflich außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen beruflich tätig sind, unterhalb der Anrechnungsschwelle bspw. als wissenschaftliche Hilfskraft zu beschäftigen, damit sie den fachlichen Kontakt zu den Wissenschaftseinrichtungen halten können.

Studienabschluss: Die zweite Grenze, mit der Unsicherheiten verbunden sind, ist der Studienabschluss, für den seit der Umstellung auf die gestufte Studienstruktur zwei Möglichkeiten in Frage kommen: Bachelor oder Master. Gemäß Gesetzesbegründung können beide Abschlüsse herangezogen werden.⁸⁸ Kriterien für die Entscheidung, ob man bei der Feststellung von Vorbeschäftigungszeiten vom Bachelor- oder vom Master-Abschluss auszugehen hat, sind nicht vorgegeben. Daraus ziehen die Wissenschaftseinrichtungen unterschiedliche Schlüsse:

- 38 % der Hochschulen haben in der Befragung angegeben, dass sie i. d. R. alle Beschäftigungszeiten ab dem Bachelor-Abschluss anrechnen.
- 23 % betrachten den fachlichen Werdegang und entscheiden auf dieser Grundlage, ob Beschäftigungszeiten während des Master-Studiums anzurechnen sind.
- 13 % gehen i. d. R. vom Master-Abschluss aus.
- Bei knapp einem Viertel der Hochschulen liegen noch keine ausreichenden Erfahrungen vor, um eine Antwort geben zu können.

Bei der Entscheidung für den geltend zu machenden Studienabschluss spielt auch eine Rolle, ob es sich um Beschäftigungszeiten als studentische oder als wissenschaftliche (bzw. künstlerische) Hilfskraft handelt und ob der fragliche Master-Studiengang konsekutiv auf einen zuvor absolvierten Bachelor-Studiengang aufsetzt. In der Konsequenz halten diejenigen Hochschulen, die vorrangig auf den Bachelor-Abschluss oder auf den Master-Abschluss abstellen, die Anrechnungsregel für leicht bis mäßig handhabbar.⁸⁹ Eine mäßige bis schwere Handhabbarkeit sehen diejenigen Hochschulen, die den fachlichen Werdegang des Studiums und der beginnenden Promotionsphase in den Blick nehmen und damit die während des Studiums angefallenen Beschäftigungszeiten hinsichtlich der Relevanz für die wissenschaftliche Qualifizierung reflektieren.

Von zunehmender Bedeutung ist der Sachverhalt für Fachhochschulen, die bestrebt sind, die wissenschaftliche Qualifizierung des eigenen Personals zu befördern.⁹⁰ Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach dem Bachelor-Abschluss häufig in einen Master-Studiengang eingeschrieben und erfüllen auf diesem Weg die formalen und wissenschaftlichen Voraussetzungen, um anschließend die Promotion anstreben zu können. Der dafür vorgesehene Befristungsrahmen wird durch die Beschäftigungszeiten während des Master-Studiums in einem signifikanten Maße ausgeschöpft. Die für die Promotion verbleibenden Zeiten verkürzen sich entsprechend.

Die Forschungseinrichtungen gehen bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten i. d. R. vom Master-Abschluss aus. Falls mit dem Bachelor-Abschluss jedoch die Befähigung zur Promoti-

88 Vgl. BT 16/4043, Seite 9.

89 „Mäßig“ bedeutet hier: Es gibt Zweifelsfälle, die i. d. R. ausgeräumt werden können; „schwer“ bedeutet: Es gibt viele Zweifelsfälle, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen.

90 Der Wissenschaftsrat hat diese Bestrebungen jüngst in seinen Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen unterstützt (vgl. Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Seite 83).

on vorliegt, werden auch die Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die während des Master-Studiums anfallen – sofern die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal gegeben ist.

Promotion: Die dritte Unsicherheit bzw. Unschärfe, die die Einrichtungen im Zusammenhang mit der Anrechnungspraxis sehen, betrifft die Frage, wann die erste Phase der Höchstbefristungsdauer endet und wann die zweite Phase beginnt, wann also eine Promotion abgeschlossen ist. Aus wissenschaftlicher Perspektive ist es zweckmäßig, auf die erbrachten Leistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abzustellen. Aus rechtlicher Perspektive, die für eine arbeitsvertragliche Vereinbarung maßgeblich ist, kommt es hingegen auf die jeweils geltende Promotionsordnung und auf landesrechtliche Vorschriften an. Diese Sichtweise hat das Bundesarbeitsgericht zuletzt untermauert.⁹¹

Die geltende Rechtslage führt dazu, dass Arbeitgeber im Zweifelsfall eine intensive Prüfung von landesrechtlichen Bestimmungen und Promotionsordnungen – ggf. von ausländischen Hochschulen – vornehmen müssen. Die Handhabbarkeit des Terminus „nach abgeschlossener Promotion“ ist an diesem Punkt gering. Praktikabilitätseinbußen sind auch zu verzeichnen, wenn eine Promotionsordnung bspw. die Publikation der Forschungsergebnisse verlangt und es aufgrund dessen zu erheblichen Verzögerungen kommt, bis alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Promotion erfüllt sind. Die fehlende Synchronisation zwischen Promotionsordnung, Landesrecht und befristungsrechtlicher Bestimmung kann im Einzelfall dazu führen, dass ein Beschäftigungsverhältnis ausgesetzt oder beendet werden muss bzw. nicht begonnen werden kann.

Bonuszeit: Die vierte Uneindeutigkeit, auf die die Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufmerksam machen, besteht in der Frage, welche für die Promotion ungenutzten Zeiten des Befristungsrahmens der ersten Phase auf die zweite Phase übertragbar sind. Dabei fallen nicht nur anrechenbare Beschäftigungszeiten, sondern auch Promotionszeiten ohne bzw. ohne anzurechnendes Beschäftigungsverhältnis ins Gewicht. Die Regelung ist zwar eindeutig, weniger eindeutig ist jedoch, wie die Promotionszeiten zu bestimmen sind. Betrachtet man die Angaben der Hochschulbefragung, so wird deutlich, dass die Arbeitgeber Modi gefunden haben, mit deren Hilfe sie die Frage beantworten. Als Entscheidungsgrundlage ist eine dienstliche Erklärung ebenso üblich wie das Abschlussdatum eines Studiums, das die Zulassung zur Promotion ermöglicht, oder das Datum einer Promotionsvereinbarung. Folgt man der durchgeführten Befragung der Hochschulen, sind die gefundenen Modi praktikabel:

- 30 % der Universitäten sehen keine oder nur geringe Schwierigkeiten bei der Feststellung von Promotionszeiten.
- 60 % geben an, dass sie auftretende Zweifelsfälle i. d. R. lösen können.
- 10 % der Universitäten antworten, dass es viele Zweifelsfälle gibt, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen.

Die Einschätzungen der außeruniversitären Einrichtungen decken sich mit den Angaben der Universitäten. Für die Beschäftigten an Fachhochschulen spielt die Bonuszeit keine Rolle. Größere Schwierigkeiten bereitet die Bestimmung der Promotionszeiten im medizinischen Bereich, weil die Promotion häufig während des Medizin-Studiums begonnen wird. Diesbezüglich macht die Gesetzesbegründung deutlich, dass auch während des Studiums angefallene Promotionszeiten zu

91 Bundesarbeitsgericht, 20.01.2010, 7 AZR 753/08

berücksichtigen sind.⁹² Wie die Promotions- von anderen Studienzeiten zu unterscheiden sind, bleibt der Überprüfung durch den jeweiligen Arbeitgeber überlassen.

Art der Beschäftigungszeiten: Die fünfte Unklarheit ergibt sich aus der Anrechnungsregel selbst, so wie sie im Gesetzestext dargestellt ist. In § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG heißt es, dass auf die Höchstbefristungsdauer „alle befristeten Arbeitsverhältnisse [...]“ anzurechnen sind. Da nicht ausdrücklich auf den personellen Geltungsbereich Bezug genommen wird, bieten sich zwei Rechtsauffassungen an. Erstens kann man zu dem Schluss gelangen, dass diejenigen Zeiten gemeint sind, in denen die Beschäftigten zu dem für die Höchstbefristungsdauer relevanten Personenkreis gehörten; dass also die *wissenschaftlichen* Beschäftigungszeiten gemeint sind. Zweitens kann man die Auffassung vertreten, dass tatsächlich *alle* Beschäftigungszeiten mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung gemeint sind, ungeachtet des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals. Obwohl Sinn und Zweck des Sonderbefristungsrechts nahelegen, dass nur die in der Eigenschaft als wissenschaftliches Personal aufgelaufenen Beschäftigungszeiten anzurechnen sind, sehen sich viele Einrichtungen vor die Situation gestellt, eine Risikoabwägung vornehmen zu müssen.

Während die Fachhochschulen dazu tendieren, alle Beschäftigungszeiten heranzuziehen, entscheidet sich die Mehrheit der Universitäten dafür, nur die Zeiten zu berücksichtigen, in denen die Beschäftigten zum wissenschaftlichen Personal gehörten; aber immerhin 20 % der Universitäten rechnen alle Beschäftigungszeiten an.

Zumeist wird die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal anhand der tariflichen Eingruppierung oder der dienstlichen Bezeichnung festgestellt. Um zu einer möglichst personen- und sachgerechten Anrechnung zu kommen, orientiert sich eine kleinere Gruppe von Hochschulen bei der Feststellung der anzurechnenden Beschäftigungszeiten an den ausgeübten Tätigkeiten. Wenn bspw. über einen bestimmbaren Zeitraum technische Anlagen betreut, administrative Aufgaben im Rahmen von Forschungsvorhaben übernommen oder Beratungstätigkeiten für Studierende ausgeübt wurden, können diese Beschäftigungszeiten aus der Anrechnung ausgenommen werden. Die Hochschulen, die so vorgehen, halten die tätigkeitsorientierte Feststellung allerdings für tendenziell schwierig.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Unschärfen und Unklarheiten an den Grenzen des Befristungsrahmens insbesondere dann auftreten, wenn der Abgleich mit Regelungen und Vorschriften außerhalb des Befristungsrechts erforderlich ist bzw. wenn die teils verwobenen Tätigkeitsbereiche in der Wissenschaft nur mit größerem Aufwand auf die Anforderungen des Befristungsrechts abbildbar sind. Wie die Befristungspraxis zeigt, ist die Praktikabilität am höchsten, wenn die Grenzen erstens klar und die Handlungsspielräume zweitens ausgeprägt sind.

5.3. Zweites Zwischenfazit

Die Arbeitsverträge mit befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden in einer Größenordnung von 85 bis knapp 90 % der Fälle auf Grundlage der sachgrundlosen, personenbezogenen Höchstbefristungsdauer abgeschlossen. Solange das Ausschöpfen des Befristungsrahmens nicht in Sicht ist, lässt sich der Vertragsabschluss unkompliziert und ohne weiteren Prüf- und Begründungsaufwand vollziehen. Die Befristungsvorschrift ist ein leicht handhabbares

92 Vgl. BT 16/3438, Seite 12; zu dieser Thematik vgl. auch Preis (2008), Seite 60 f.

und belastbares Instrument, um mit dem größten Teil der wissenschaftlichen Beschäftigten Arbeitsverträge abzuschließen. Insofern ist es unverzichtbar.

An den Grenzen des Befristungsrahmens zeigen sich jedoch Unschärfen, die sich unterschiedlich auf die Praktikabilität auswirken. Hervorzuheben ist die Frage nach dem Studienabschluss, der den Beginn der auf die Höchstbefristungsdauer anrechenbaren Beschäftigungszeiten markiert. Für eine einfache Handhabung der Vorschrift ist nicht hinreichend geklärt, unter welchen Bedingungen welcher der im Zuge der Studienstrukturreform eingeführten Abschlüsse für die Anrechnung heranzuziehen ist.

Die Veränderung des personellen Geltungsbereichs hat zu Irritationen geführt. Davon sind insbesondere das Lehrpersonal sowie die studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte betroffen. Während sich die Irritation hinsichtlich der weggefallenen Höchstbefristungsdauer für die Hilfskräfte auf juristische Einschätzungen beschränkt, ohne sich in signifikanter Weise auf die Befristungspraxis auszuwirken, sind bezüglich des Lehrpersonals nicht nur voneinander abweichende Einschätzungen, sondern auch voneinander abweichende Praktiken zu beobachten. Sie sind das Resultat der Frage, *in welchem Maße* die wissenschaftlichen Dienstleistungen in der Lehre die Tätigkeiten der Beschäftigten bestimmen können, um dem Qualifizierungsgedanken von § 2 Abs. 1 noch gerecht zu werden, und sie sind das Resultat der Frage, in welchem Maße diese Frage zu stellen ist.

Die Nutzung des erweiterten Befristungsrahmens (familienpolitische Komponente) ist in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in den Hochschulen insgesamt schwach ausgeprägt. Für die Hochschulen ist zu konstatieren, dass sich diese Befristungsmöglichkeit bisher weder in der Breite noch in der Nutzungshäufigkeit durchgesetzt hat. Die Fallzahlen sind im Kontext der anderen Befristungsmöglichkeiten vernachlässigbar. Gleichwohl gibt es einzelne Hochschulen, die systematische Nutzungsansätze entwickeln. Die Forschungseinrichtungen nutzen § 2 Abs. 1 Satz 3 zwar auch nur in einem überschaubaren Umfang. Es lässt sich jedoch feststellen, dass die Vorschrift eine in der Breite angenommene, komfortable Option ist, Beschäftigten mit Kindern einen längeren Verbleib in den Einrichtungen zu ermöglichen, sofern dies von akademischer Seite gewünscht wird.

Eine Ursachenanalyse für die geringe Nutzung wurde nicht durchgeführt. Der Sachverhalt, dass die Regelung erst seit wenigen Jahren in Kraft ist und dass der Befristungsrahmen von 6, 12 oder 15 Jahren seitdem noch nicht ausgeschöpft wurde, bietet jedenfalls keine Erklärung. Der Befristungsrahmen gilt bereits seit 2002; und auch zuvor sind bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Beschäftigungszeiten aufgelaufen, die auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind. Man konnte auf den vergrößerten Befristungsrahmen also bereits unmittelbar nach Inkrafttreten zurückgreifen.

Auf die Drittmittelbefristung wurde an den Hochschulen in 9 % und an den Forschungseinrichtungen in 6 % der erhobenen Vertragsfälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurückgegriffen. Sie bietet für die meisten Beschäftigungsverhältnisse im Drittmittelbereich eine leicht handhabbare und belastbare Rechtsgrundlage. Obwohl ihre Praktikabilität hoch ist, bleibt sie insbesondere in den Hochschulen wegen der nicht den gesamten Drittmittelbereich abdeckenden Reichweite und der entsprechend eingegrenzten Handlungsspielräume hinter den Erwartungen zurück. Bedingt ist diese Situation durch die Vielfalt der Finanzierungsinstrumente und der damit verbundenen Anforderungen bei gleichzeitig begrenzten

Ressourcen und entsprechend beschränkter Flexibilität der organisatorischen und budgetären Einheiten.

Teilweise wird die Drittmittelbefristung genutzt, um die Frage der wissenschaftlichen Qualifizierung auszublenden und um zu vermeiden, dass die Beschäftigten den Rechtsanspruch auf Verlängerung eines Arbeitsvertrags (Schutzklauseln) geltend machen können. In diesem Punkt sind Flexibilität und Praktikabilität möglicherweise höher als vom Gesetzgeber intendiert. Ob mit diesem Vorgehen Nachteile für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbunden sind, hängt von ihren faktischen Beschäftigungsverläufen ab.

Die befristeten Arbeitsverträge mit nichtwissenschaftlichem Personal werden in den Hochschulen nur in einem geringen Ausmaß auf § 2 Absatz 2 gestützt; die außeruniversitären Forschungseinrichtungen nutzen diese Möglichkeit für das nichtwissenschaftliche Personal in einem vergleichbaren Maße wie für das wissenschaftliche Personal (bezogen auf die Fallzahlen).

6. Wirkungen in der Personalstruktur

Wenn nun der Zusammenhang zwischen den Befristungsvorschriften und der Personalstruktur in den Blick genommen wird, sind kausale Erklärungsmuster zur Änderung des Personals, die ggf. durch das WissZeitVG verursacht ist, nicht zu erwarten. Da die Erhebung der Vertragsfälle weniger als zwei Jahre nach Inkrafttreten der hier im Fokus stehenden Befristungsregelungen angesetzt hat, wären Aussagen über Kausalitäten sicherlich verfrüht. Die Untersuchung ist wegen fehlender Längsschnitbefragungen zudem nicht geeignet, Aussagen solcher Art zu machen. Die Frage, ob es überhaupt möglich ist, mit vertretbarem Aufwand den Einfluss konkreter Befristungsvorschriften auf Änderungen der Personalstruktur zu erfassen, muss aus diesem Grund hier nicht vertieft werden. Wenn folglich von Wirkungen in der Personalstruktur die Rede ist, können sie nicht als *Auswirkungen* verstanden werden. Vielmehr ist zu beschreiben, in welchem Maße sie sich in der Personalstruktur *verwirklichen*.

Die Beschreibung setzt auf drei Ebenen an: Erstens ist zu fragen, auf wen welche Befristungsvorschriften angewandt werden; hier stehen die persönlichen Merkmale (Geschlecht, Alter und Herkunft) im Fokus. In Korrespondenz mit dem wissen- und gesellschaftspolitischen Ziel der Nachwuchsförderung ist zweitens zu fragen, wie weit die wissenschaftliche Qualifikation des hier zur Diskussion stehenden Personals fortgeschritten ist; für diesen Zweck bietet die Vertragsfallerhebung das Merkmal der Promotion an. Drittens ist zu beleuchten, ob sich die Befristungsvorschriften hinsichtlich der Vertragsmodalitäten unterscheiden. Mit Hilfe dieser Ansätze ist zu reflektieren, inwieweit sich Befristungsvorschriften in der Personalstruktur wiederfinden lassen.

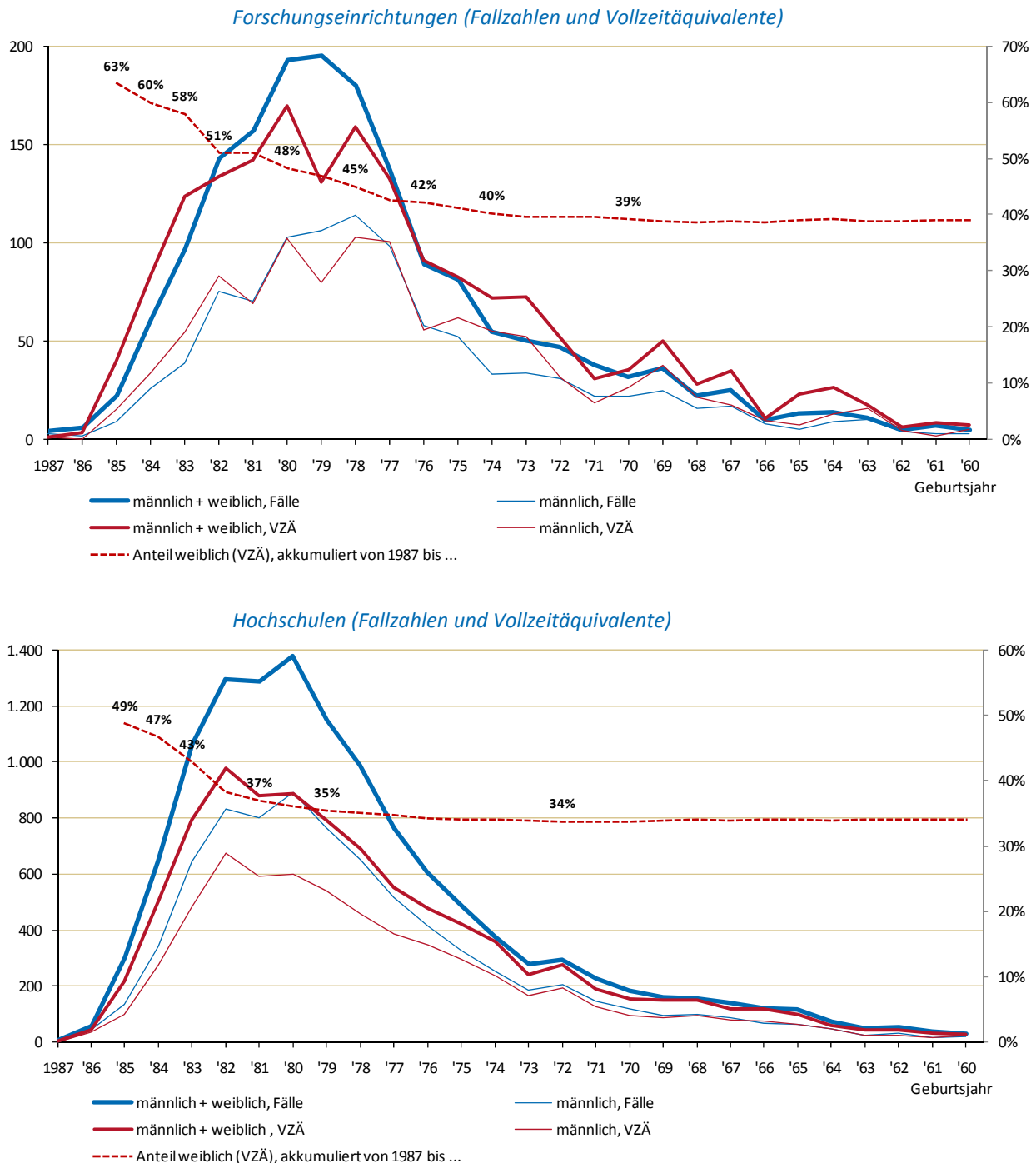
6.1. Zusammensetzung des Personals

Zunächst soll ein kurzer Überblick über die persönlichen Merkmale (Geschlecht, Alter, Herkunft) des Personals gegeben werden. Die Vertragsfallerhebung zeigt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – bezogen auf die dokumentierten Vollzeitäquivalente – an den Hochschulen 34 %⁹³ und an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen 38 % beträgt. Wie in Abbildung 10 zu sehen, nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten altersabhängig ab. Während er in der Gruppe derjenigen, die 25 Jahre und jünger sind (1984 und später geboren), an den Hochschulen 47 % und an den Forschungseinrichtungen 60 % beträgt, liegt die Quote in der Gruppe derjenigen, die 30 Jahre und jünger sind (1979 und später geboren), bei 35 % bzw. 47 %.⁹⁴ In welchem Maße der mit zunehmendem Alter sinkende Anteil, der insbesondere bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen ist, von einem Weggang der Frauen oder von einer zunehmenden Aufnahme der männlichen Beschäftigten verursacht ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

93 Die amtliche Statistik weist für das Jahr 2009 einen Frauenanteil von 39,0 % in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit aus. Zieht man das Personal in der Medizin ab, beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 34,7 %. Dies entspricht dem Anteil der auf die Wissenschaftlerinnen entfallenen Vertragsfälle.

94 Das Referenzjahr der Vertragsfallerhebung ist 2009.

Abb. 10 Alter und Geschlecht der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Zur Erläuterung von Abbildung 10: Die durchgehenden Linien zeigen die Fallzahlen (blau) bzw. das Personalvolumen (rot) je Jahrgang der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die schmalere Linien bilden die Werte der Wissenschaftler ab, die stärkeren Linien die addierten Werte der männlichen und weiblichen Beschäftigten. Die gestrichelte Linie zeigt den Anteil (in % der VZÄ) der Wissenschaftlerinnen an der Altersgruppe, die sich aus den Beschäftigten der Jahrgänge 1987 bis zum jeweiligen Geburtsjahr (1985 oder 1986 oder ...) zusammensetzt.

Betrachtet man die Altersverteilung, so ist festzustellen, dass an den Hochschulen die Jahrgänge 1980 bis 1982 (27- bis 29-Jährige) und an den Forschungseinrichtungen die Jahrgänge 1978 bis 1980 (29- bis 31-Jährige) am stärksten vertreten sind. Dies gilt sowohl für die Vertragsfälle (Fallzahlen) als auch für das arbeitsvertraglich vereinbarte Personalvolumen (VZÄ).⁹⁵

Vergleicht man die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den ebenfalls befristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben, fallen deutliche Unterschiede zwischen beiden Personalgruppen auf. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt der Frauenanteil mit über 60 % signifikant über dem Wert der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (34 %). Auch bei der Altersverteilung unterscheiden sich beide Personalgruppen deutlich voneinander. Der prägnante Anstieg des Personalvolumens bei den Geburtsjahren 1980 bis 1985 lässt sich für die LfBA nicht feststellen. Eine dermaßen hervorstechende Altersstruktur gibt es bei ihnen nicht. Den größten Anteil halten die Beschäftigten, die zwischen 1970 und 1979 geboren wurden, also die 30- bis 40-Jährigen (zum Vergleich siehe Abbildung 16).

Abb. 11 Alter und Geschlecht der Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Alter (Geburtsjahr)	Fälle			VZÄ		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
jünger als 30 J. (1980 und später)	13%	17%	30%	9%	18%	27%
30 bis 39 J. (1979-1970)	16%	19%	35%	18%	21%	39%
40 bis 49 J. (1969-1960)	6%	16%	22%	9%	15%	24%
älter als 49 J. (1959 und früher)	4%	9%	13%	2%	7%	10%
gesamt	39%	61%	100%	38%	62%	100%

Das dritte persönliche Merkmal ist die Herkunft der Beschäftigten. Die in der Vertragsfallerhebung erfassten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen (vgl. Abbildung 12) stammen zu 82 % aus Deutschland, zu 11 % aus dem europäischen und zu 7 % aus dem außereuropäischen Ausland; für die Forschungseinrichtungen liegen keine entsprechenden Angaben vor. Die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind tendenziell älter als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen:

- 37 % der ausländischen und 47 % der deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (gemessen am Personalvolumen) wurden 1980 oder später geboren wurden.
- In der Gruppe der zwischen 1970 und 1979 Geborenen sind die Ausländerinnen und Ausländer mit 52 % stärker vertreten als die deutschen Beschäftigten (42 %).
- 1969 oder früher geboren wurden jeweils knapp 11 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland und aus Deutschland.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben beträgt der Anteil von ausländischen Beschäftigten 23 %. Er liegt nur leicht über dem Ausländeranteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

95 Während für die quantitative Beschreibung der Befristungspraxis in Abschnitt 5.1 überwiegend Fallzahlen zugrunde gelegt wurden – Bezugsgröße sind die abgeschlossenen Arbeitsverträge –, ist es für die Darstellung der Personalstruktur zumeist instruktiver, auf die Vollzeitäquivalente zurückzugreifen, die die Menge des vorhandenen Personals beziffern.

Abb. 12 Herkunft der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

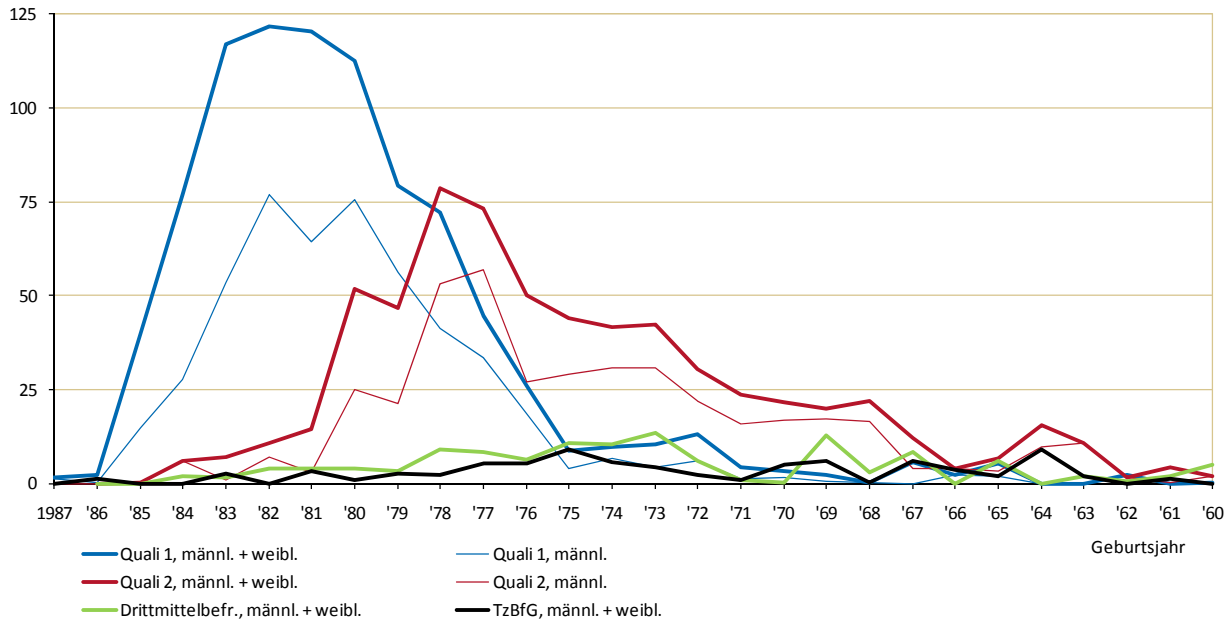
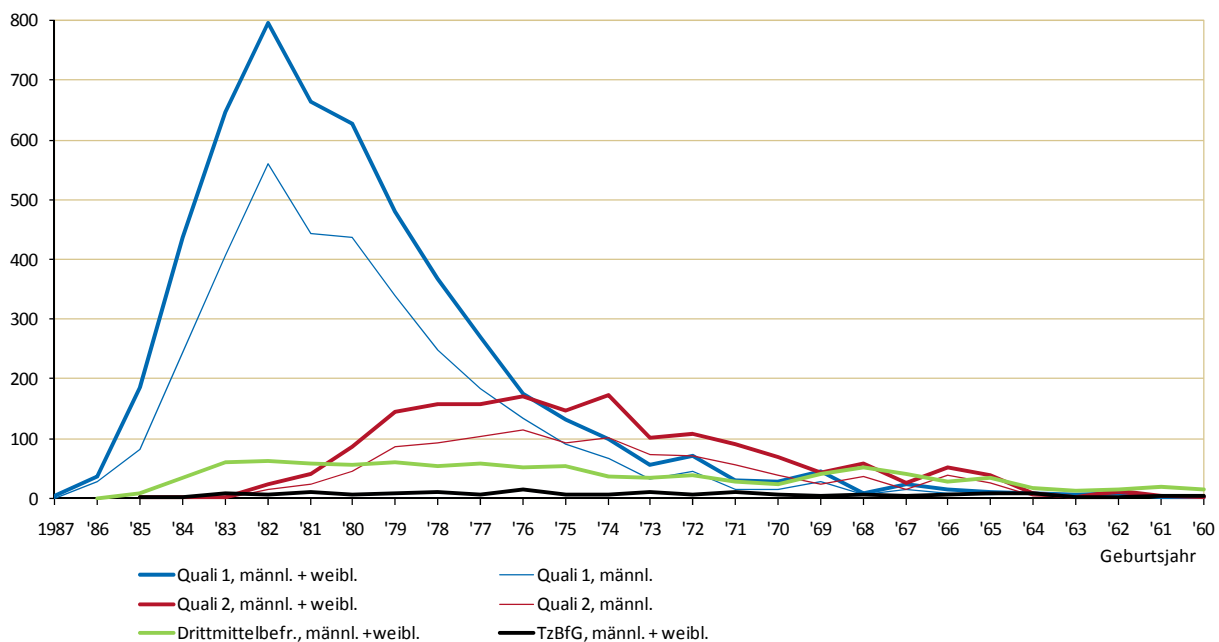
Herkunft	Fälle			VZÄ		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Deutschland	52%	31%	83%	53%	29%	82%
europäisches Ausland	6%	3%	9%	7%	4%	11%
außereuropäisches Ausland	6%	2%	8%	5%	2%	7%
gesamt	64%	36%	100%	66%	34%	100%

Nach diesem Überblick können nun die Ausprägungen der einzelnen Befristungsgründe⁹⁶ beschrieben werden. Vergleicht man die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen und an den Forschungseinrichtungen miteinander, zeigen sich folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede:

- *Erste Qualifikationsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 1):* Die Entwicklung des Personalvolumens bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor Abschluss der Promotion (befristet nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG) findet in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ähnlicher Weise statt. Bei den Beschäftigten der Jahrgänge 1982 bis 1985 (24- bis 27-Jährige) nimmt das Volumen rapide zu. Die höchsten Einzelwerte entfallen sowohl in den Hochschulen als auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf die Jahrgänge 1980 bis 1983 (26- bis 29-Jährige).
Das Personalvolumen der Beschäftigten, die sich in der ersten Qualifikationsphase befinden und älter als 30 Jahre sind (1978 oder früher geboren), beträgt in den Hochschulen 26 % und in den Forschungseinrichtungen 24 %. Drei Viertel der Beschäftigten wurden also 1979 oder später geboren und waren im Referenzjahr (2009) 30 Jahre oder jünger. Es besteht augenscheinlich ein enger struktureller Zusammenhang zwischen dem Alter der Beschäftigten in der ersten Qualifizierungsphase und der Höchstbefristungsdauer bis zur Promotion.
- *Zweite Qualifikationsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 2):* An den Hochschulen sind – relativ betrachtet – deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage der zweiten Qualifikationsphase beschäftigt als an den Forschungseinrichtungen. Das Verhältnis des Personalvolumens beträgt in den Hochschulen 1,0 VZÄ in Phase 2 zu 3,0 VZÄ in Phase 1; in den Forschungseinrichtungen kommen auf 1,0 VZÄ der Postdocs 1,4 VZÄ der Promovierenden.⁹⁷ Bei den Postdocs an den Forschungseinrichtungen sind die Jahrgänge 1975 bis 1980 (29- bis 34-Jährige) am stärksten vertreten. An den Hochschulen trifft dies auf um ein Jahr ältere Beschäftigte zu (Jahrgänge 1974 bis 1979). Diese Alterssegmente von jeweils 6 Jahrgängen bilden mit knapp über der Hälfte des Personalvolumens jeweils den Kern der Beschäftigten in der Qualifikationsphase nach Abschluss der Promotion. Auch hier besteht offenbar eine strukturelle Korrespondenz zwischen der Höchstbefristungsdauer und dem Alter der Beschäftigten. Sie ist allerdings weniger ausgeprägt als in der Phase vor der Promotion. Immerhin rund 40 % des Personalvolumens entfällt auf die Beschäftigten, die älter als die Kernsegmente, also älter als 34 bzw. 35 Jahre sind (Forschungseinrichtungen: 40 %; Hochschulen: 37 %); knapp 15 % sind 40 Jahre oder älter.

96 Die Daten einer Hochschule können für die differenzierte Betrachtung der Befristungsvorschriften nicht verwendet werden.

97 Vgl. auch Abschnitt 5.1.2.

Abb. 13 Altersverteilung nach Befristungsgrund*Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Forschungseinrichtungen (in VZÄ)**Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen (in VZÄ)*

Zur Erläuterung von Abbildung 13: Die Grafiken zeigen die Vollzeitäquivalente (je Jahrgang), die auf die einzelnen Befristungsvorschriften entfallen (tabellarisch in Abb. 16). Für § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG (erste und zweite Phase der Qualifikationsbefristung) werden wie in Abb. 10 sowohl die Werte der männlichen als auch die addierten Werte der männlichen und weiblichen Beschäftigten ausgewiesen. Auf die Werte von § 2 Abs. 1 Satz 3 (familienpolitische Komponente) wird hier verzichtet, weil sie in der Darstellung kaum erkennbar wären.

Der Anteil der ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist in der Gruppe der auf Grundlage von Absatz 1 Satz 2 befristeten Beschäftigten – also der Postdocs – mit 32 % überproportional groß (nur Hochschuldaten). Der Anteil der weiblichen Postdocs entspricht in den Hochschulen dem Gesamtwert der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (34 %); in den Forschungseinrichtungen liegt er mit 35 % leicht unter dem Gesamtwert von 38 %.

- *Familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 Satz 3):* Das hierunter fallende Personalvolumen beläuft sich in den Forschungseinrichtungen auf 2,9 % und in den Hochschulen auf 0,5 %. Wegen der geringen Fallzahlen sind die Werte zu den persönlichen Merkmalen wenig aussagekräftig. Es zeigt sich jedoch, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen an den Hochschulen ungefähr im gleichen Maße und an den Forschungseinrichtungen im geringeren Maße von der Verlängerung profitieren; dieses Ergebnis ist im Zusammenhang mit dem generellen Frauenanteil zu sehen. Die jüngsten Beschäftigten haben mit 32 Jahren (1977 geboren) einen Arbeitsvertrag auf Grundlage von Satz 3 erhalten. Der überwiegende Teil der so befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist 40 Jahre und jünger.
- *Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 Satz 1):* Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichem Maße auf Grundlage der Drittmittelbefristung. An den Forschungseinrichtungen sind es 7,6 % und an den Hochschulen 12,0 % des in der Vertragsfallerhebung dokumentierten Personalvolumens.

Abb. 14 Drittmittelbefristete (in % der VZÄ)

Hochschulen				Forschungseinrichtungen			
Alter	m	w	Gesamt	Alter	m	w	Gesamt
32 J. und jünger	27%	14%	41%	30 J. und jünger	4%	9%	13%
33 bis 42 Jahre	27%	12%	38%	31 bis 40 Jahre	40%	16%	56%
43 J. und älter	15%	6%	21%	41 J. und älter	21%	10%	31%
Gesamt	68%	32%	100%	Gesamt	65%	35%	100%

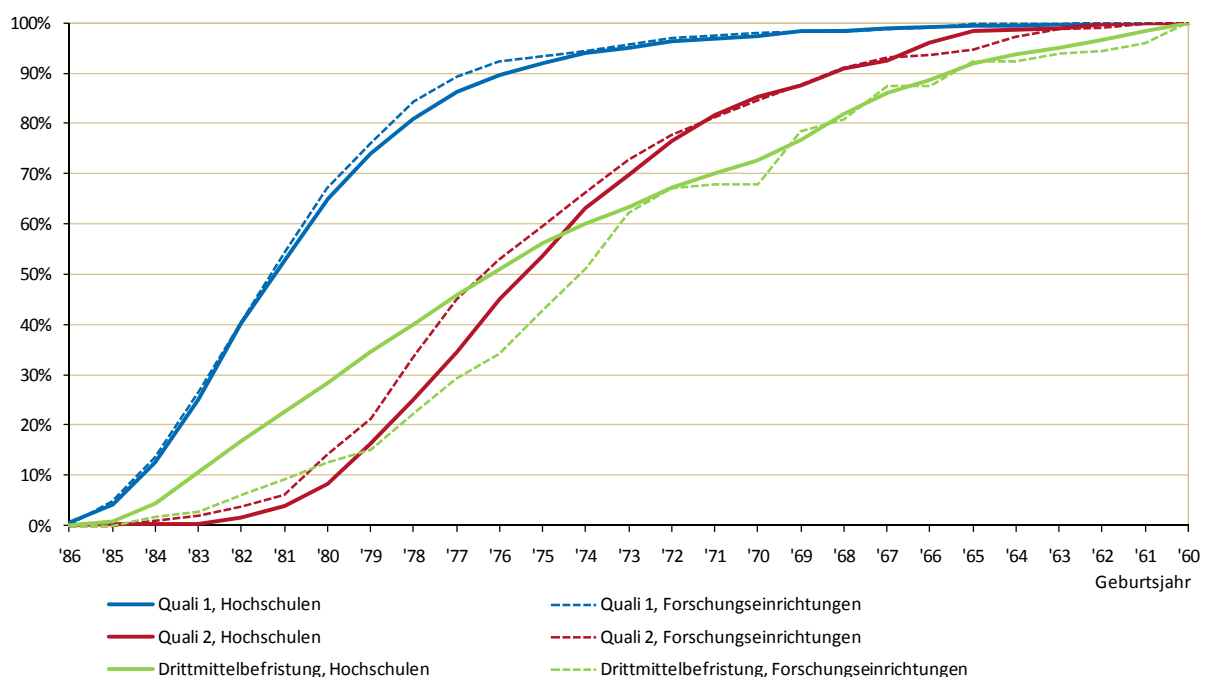
Wie Abbildung 14 zeigt, bestehen auch in struktureller Hinsicht nennenswerte Unterschiede. Sie werden deutlich, wenn man die Beschäftigten in Alterssegmente unterteilt – und zwar dem Ziel des Gesetzgebers entsprechend, dass die Drittmittelbefristung in erster Linie auf diejenigen anzuwenden ist, die die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft haben.⁹⁸ Bildet man also ab dem Jahrgang, der in der zweiten Qualifikationsphase am stärksten vertreten ist und ab dem das Personalvolumen je Jahrgang kontinuierlich abnimmt, eine Klammer von 10 Jahren, so ist festzustellen, dass in den Forschungseinrichtungen 56 % und in den Hochschulen 38 % zu diesem Alterssegment gehören; an den Forschungseinrichtungen betrifft dies die zwischen 1969 und 1978 Geborenen (31- bis 40-Jährige) und an den Hochschulen die zwischen 1967 und 1976 Geborenen (33- bis 42-Jährige). Auf diejenigen Beschäftigten, die jünger als dieses Alterssegment sind, entfallen in den Forschungseinrichtungen 13 % und in den Hochschulen 41 % des gemäß Absatz 2 befristeten Personalvolumens.

98 Vgl. Abschnitt 4.2.2.

Das bedeutet: Während in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der größte Teil der Drittmittel-Befristeten ein Alter hat, das vermuten lässt, dass eine Befristung gemäß Absatz 1 nicht mehr in Frage kommt, gehört ein signifikanter Teil der so beschäftigten Hochschulangehörigen zu einer Altersgruppe, die üblicherweise unter Absatz 1 fällt.

Die Drittmittel-Befristeten sind in einem leicht stärkeren Maße männlich dominiert als die Gesamtheit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Frauenanteil in den Hochschulen: 32 %; in den Forschungseinrichtungen: 35 %). Die aus dem Ausland stammenden Beschäftigten sind mit 15 % vertreten (nur Hochschuldaten). Dies entspricht ungefähr dem Gesamtwert des Ausländeranteils.

Abb. 15 Kumuliertes Personalvolumen nach Befristungsgrund (in % der VZÄ)



Zur Erläuterung von Abbildung 15: Die Grafik zeigt den Zuwachs des Personalvolumens mit zunehmendem Alter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und zwar sowohl Hochschulen (durchgehende Linien) und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (gestrichelte Linien) als auch die Befristungsgründe im Vergleich. So ist bspw. zu sehen, dass in der Gruppe der auf Grundlage von § 2 Abs. 1 Satz 1 befristet Beschäftigten (in der ersten Qualifizierungsphase) mit den Jahrgängen bis 1981 die Hälfte des Personalvolumens erreicht ist; die Jahrgänge bis 1975 machen über 90 % dieser Beschäftigtengruppe aus. Gut zu erkennen ist auch die unterschiedliche Befristungspraxis bei der Drittmittelbefristung.

Die Drittmittelbefristung einzuführen wäre möglicherweise mit weniger Nachdruck erfolgt, wenn die Zahl der Drittmittelbeschäftigten in den vergangenen Jahren nicht deutlich zugenommen hätte (vgl. Abbildung 3). Im Kontext dieser Analyse stellt sich die Frage, wie sich das Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Abhängigkeit der verschiedenen Finanzierungsquellen verteilt und auf welcher rechtlichen Grundlage sie befristet beschäftigt werden. Abbildung 16 zeigt den Zusammenhang von Befristungsgrundlage, Finanzierung und Alter der Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen; von den Forschungseinrichtungen liegen keine entsprechenden Daten vor.

Abb. 16 Finanzierung und Befristung an Hochschulen (in % der VZÄ)

jünger als 30 J. (geb. 1980 und später)						Anteil am gesamten Personalvolumen:	46,3%
Finanzierung	Quali 1	Quali 2	Kind, Elternz.	Drittm.befr.	TzBfG	Gesamt	
Haushaltsmittel	33,3%	1,5%	0,1%	0,1%	0,5%	35,5%	
Drittmittel	51,6%	2,4%	0,1%	6,7%	0,1%	61,0%	
Studienbeiträge	3,3%				0,2%	3,5%	
	88,3%	3,9%	0,2%	6,8%	0,8%	100%	

30 bis 39 J. (1979-1970)						Anteil am gesamten Personalvolumen:	42,8%
Finanzierung	Quali 1	Quali 2	Kind, Elternz.	Drittm.befr.	TzBfG	Gesamt	
Haushaltsmittel	23,1%	18,3%	1,4%	0,4%	1,6%	44,7%	
Drittmittel	23,0%	17,0%	0,4%	10,7%	0,5%	51,6%	
Studienbeiträge	2,1%	1,1%	0,1%	0,1%	0,3%	3,7%	
	48,2%	36,4%	1,9%	11,2%	2,4%	100%	

40 bis 49 J. (1969-1960)						Anteil am gesamten Personalvolumen:	8,9%
Finanzierung	Quali 1	Quali 2	Kind, Elternz.	Drittm.befr.	TzBfG	Gesamt	
Haushaltsmittel	10,4%	17,2%	1,7%	2,1%	2,3%	33,6%	
Drittmittel	6,7%	15,3%	0,7%	35,7%	3,5%	61,9%	
Studienbeiträge	1,1%	1,5%	0,6%	0,1%	1,1%	4,5%	
	18,3%	33,9%	3,0%	37,9%	7,0%	100%	

älter als 49 J. (geb. 1959 und früher)						Anteil am gesamten Personalvolumen:	1,9%
Finanzierung	Quali 1	Quali 2	Kind, Elternz.	Drittm.befr.	TzBfG	Gesamt	
Haushaltsmittel	5,2%	8,4%	1,5%	1,8%	6,2%	23,1%	
Drittmittel	7,8%	10,1%	0,3%	41,0%	7,6%	66,7%	
Studienbeiträge	2,3%	5,3%			2,5%	10,1%	
	15,3%	23,8%	1,8%	42,8%	16,4%	100%	

alle Altersgruppen							
Finanzierung	Quali 1	Quali 2	Kind, Elternz.	Drittm.befr.	TzBfG	Gesamt	
Haushaltsmittel	26,4%	10,2%	0,8%	0,4%	1,2%	39,0%	
Drittmittel	34,5%	9,9%	0,3%	11,7%	0,7%	57,2%	
Studienbeiträge	2,6%	0,7%	0,1%		0,4%	3,8%	
Gesamt	63,5%	20,8%	1,2%	12,1%	2,3%	100%	

(ohne sonstige Finanzierungsquellen und ohne sonstige Befristungsgründe)

Die Auswertung verdeutlicht, dass die über Drittmittel finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler überwiegend auf Grundlage von § 2 Abs. 1 angestellt sind. Mit Bezug auf die verschiedenen Befristungsgründe lässt sich für die Hochschulbeschäftigten Folgendes feststellen:

- **Erste Qualifikationsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 1):** Lässt man die nicht näher spezifizierten Befristungsgrundlagen und Finanzierungsquellen außer Acht, so befinden sich 34,5 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ersten Qualifizierungsphase und sind zugleich in Drittmittelprojekten tätig (gemessen am gesamten arbeitsvertraglich vereinbarten Personalvolumen). Das ist der mit Abstand größte Anteil der Beschäftigten.⁹⁹ Mit 51,6 % sind die Drittmittelbeschäftigten in der Promotionsphase bei denjenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders stark vertreten, die jünger als 30 Jahre alt sind (1980

⁹⁹ Möglicherweise liegt dieser Wert bei den an der Vertragsfallerhebung beteiligten Hochschulen in der Summe tendenziell über dem Anteil bei allen Hochschulen.

oder später geboren). Die Studienbeiträge werden – wenngleich auf einem quantitativ deutlich geringeren Niveau – in vergleichbarer Weise verwendet wie die Drittmittel.

- *Zweite Qualifikationsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 2):* Für die Finanzierung der Beschäftigten in der zweiten Phase werden Haushalts- und Drittmittel in vergleichbarer Größenordnung genutzt; dies gilt für fast alle Altersgruppen. Die Postdocs sind im Vergleich zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der ersten Qualifikationsphase stärker haushaltsfinanziert und damit in einem geringen Maße in Drittmittelprojekte involviert.
- *Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 Satz 2):* Das auf Grundlage der Drittmittelbefristung beschäftigte Personalvolumen, das mit Haushaltsmitteln bezahlt wird, ist vernachlässigbar (0,4 % des so finanzierten Volumens). Der Anteil des sowohl drittfinanzierten als auch drittmittelbefristeten Personalvolumens steigt mit zunehmendem Alter und beläuft sich insgesamt auf 11,7 %. Ein Fünftel des drittfinanzierten Personals wird auf Grundlage von Absatz 2 befristet beschäftigt; für 80 % werden andere Rechtsvorschriften herangezogen.
- *Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 Abs. 1 und 2 TzBfG):* Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgeschlossen werden, sind überwiegend haushaltsfinanziert. Drittmittel und Studienbeiträge spielen für diese Beschäftigten eine nachrangige Rolle.

6.2. Qualifizierung und Beschäftigungsbedingungen

Die Promotion bildet die zentrale Markierung bei der wissenschaftlichen Qualifizierung und ist zugleich eine wichtige Wegmarke für den beruflichen Werdegang der Beschäftigten innerhalb oder außerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dies gibt Anlass, die Zusammensetzung des Personals und die Rechtsgrundlage seiner Befristung auch unter dem Gesichtspunkt der Promotion näher zu betrachten.

Abb. 17 Promotionsstatus und Fächergruppe

<i>Forschungseinrichtungen (in % der VZÄ)</i>						
Fächergruppe	promoviert 43%			nicht promoviert 57%		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	5%	4%	9%	4%	4%	8%
Naturwissenschaften	49%	28%	77%	32%	32%	64%
Ingenieurwissenschaften	10%	4%	14%	23%	5%	28%
gesamt	64%	36%	100%	59%	41%	100%

<i>Hochschulen (in % der VZÄ)</i>						
Fächergruppe	promoviert 23%			nicht promoviert 77%		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	18%	13%	31%	15%	14%	29%
Natur- und Lebenswissenschaften	43%	16%	59%	28%	13%	41%
Ingenieurwissenschaften	5%	1%	6%	20%	5%	25%
Zentrale Einrichtungen	3%	2%	5%	2%	2%	4%
gesamt	68%	32%	100%	66%	34%	100%

Um sich einen Überblick über den Promotionsstatus der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verschaffen, sind die drei folgenden Vergleiche instruktiv:

- Dem höheren Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entsprechend, die sich in der zweiten Qualifizierungsphase befinden, ist der Anteil der Promovierten an den außer-universitären Forschungseinrichtungen deutlich höher als an den Hochschulen; er ist mit 43 % fast doppelt so hoch.
- Sowohl in der Gruppe der promovierten als auch in der Gruppe der nichtpromovierten Hochschulbeschäftigten beträgt das Verhältnis von Wissenschaftlerinnen zu Wissenschaftlern ungefähr ein Drittel zu zwei Dritteln. An den Forschungseinrichtungen nimmt der Anteil der Wissenschaftlerinnen von 41 % bei den nichtpromovierten Beschäftigten auf 36 % bei den Promovierten ab.
- Im Fächervergleich fällt insbesondere eine gegenläufige Tendenz bei den Ingenieurwissenschaften auf der einen Seite und bei den Natur- und Lebenswissenschaften auf der anderen Seite auf. Während der Anteil der ingenieurwissenschaftlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit zunehmender Qualifizierung abnimmt – an den Hochschulen deutlicher als an den Forschungseinrichtungen –, nimmt der Anteil der Natur- und Lebenswissenschaften in einem ähnlichen Ausmaß zu. Das bedeutet erstens, dass in den Ingenieurwissenschaften die zweite Qualifizierungsphase einen vergleichsweise geringen Stellenwert hat, und das bedeutet zweitens, dass das promovierte wissenschaftliche Personal in einem noch größeren Maße naturwissenschaftlich geprägt ist als das nicht promovierte Personal. Bei den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften sind nur geringfügige Unterschiede zwischen den Anteilen am promovierten und am nichtpromovierten Personal erkennbar.

Abb. 18 Promotionsstatus und Befristungsgrund (in % der VZÄ)

Befristungsgrund (Rechtsgrundlage)	Hochschulen			Forschungseinrichtungen		
	promoviert	nicht prom.	gesamt	promoviert	nicht prom.	gesamt
Kinderbetreuung	30%	70%	100%	57%	43%	100%
Drittmittelbefristung	31%	69%	100%	46%	54%	100%
Teilzeit- u. Befristungsgesetz	36%	64%	100%	37%	63%	100%

Es liegt in der Logik des sachgrundlosen Befristungsrahmens, dass die Beschäftigten in der ersten Phase nicht promoviert und in der zweiten Phase promoviert sind; für ihn kann eine Analyse des Promotionsstatus entfallen. Bei den anderen hier diskutierten Befristungsgründen ist die Betrachtung des Promotionsstatus aufschlussreicher. So sind an den Hochschulen rund zwei Drittel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf Grundlage der Drittmittelbefristung bzw. der familienpolitischen Komponente einen Arbeitsvertrag erhalten, nicht promoviert. Damit bestätigt sich erstens, dass die Drittmittelbefristung an den Hochschulen überwiegend für Beschäftigte genutzt wird, die sich in der ersten Qualifizierungsphase befinden (vgl. Abbildung 14). Zweitens wird deutlich, dass von der verlängerten Höchstbefristungsdauer ebenfalls eher vor Abschluss der Promotion Gebrauch gemacht wird. Angesichts des Verhältnisses von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der ersten und in der zweiten Phase ist dieses Resultat erwartungsgemäß.

An den Forschungseinrichtungen werden sowohl die Drittmittelbefristung als auch die familienpolitische Komponente tendenziell in gleicher Größenordnung für Beschäftigte vor und nach der Promotion genutzt. Das sich in der Altersverteilung abzeichnende Bild, dass die Drittmittelbe-

fristung vorrangig für Beschäftigte nach Ausschöpfen des gesamten sachgrundlosen Befristungsrahmens genutzt wird, bestätigt sich hier nur zum Teil.

Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung sind die Vertragsmodalitäten wichtige strukturelle Merkmale. Zu ihnen gehören der Stellenanteil (und damit die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung) und die Vertragslaufzeit. Während der Stellenanteil auch ein Aspekt unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ist, zeichnet sich die Qualität der befristeten Arbeitsverträge insbesondere durch ihre Laufzeit aus.

Abb. 19 Laufzeiten der Arbeitsverträge nach Befristungsgrund

<i>Forschungseinrichtungen (in % der Vertragsfälle)</i>						
Befristungsgrund (Rechtsgrundlage)	bis 1 Jahr		1 bis 2 Jahre		2 Jahre und länger	
	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.
Qualifikationsphase 1	9%	48%	12%	16%	11%	4%
Qualifikationsphase 2	6%	34%	15%	26%	11%	9%
Kinderbetreuung	3%	14%	0%	48%	7%	28%
Drittmittelbefristung	5%	33%	5%	26%	7%	25%
Teilzeit- und Befristungsges.	15%	28%	14%	29%	1%	12%
alle Vertragsfälle	8%	42%	13%	20%	10%	7%
	50%		33%		18%	

<i>Hochschulen (in % der Vertragsfälle)</i>						
Befristungsgrund (Rechtsgrundlage)	bis 1 Jahr		1 bis 2 Jahre		2 Jahre und länger	
	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.
Qualifikationsphase 1	17%	36%	16%	22%	5%	3%
Qualifikationsphase 2	14%	37%	14%	23%	7%	6%
Kinderbetreuung	2%	33%	7%	38%	2%	17%
Drittmittelbefristung	13%	31%	13%	17%	11%	15%
Teilzeit- und Befristungsges.	26%	40%	19%	10%	2%	3%
Alle Vertragsfälle	17%	36%	15%	21%	6%	5%
	53%		36%		11%	

Zur Erläuterung von Abbildung 19: Die Prozentangaben beziehen sich auf die einzelnen Befristungsgründe; die Summe ergibt je Befristungsgrund (d. h. je Zeile) 100 %. Die Laufzeit wurde tagsgenau berechnet und folgendermaßen festgelegt: bis 1 Jahr = weniger als 364 Tage; 1 bis 2 Jahre = zwischen 364 und 729 Tagen; mehr als 2 Jahre = 730 Tage und mehr).

Ordnet man die Laufzeiten in drei Gruppen, so fällt der hohe Anteil kurzfristiger Arbeitsverträge auf. An den Forschungseinrichtungen hat die Hälfte der abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr; an den Hochschulen liegt der Wert mit 53 % sogar leicht darüber.¹⁰⁰ Mittelfristige Verträge (zwischen 1 und 2 Jahren) kommen an den Hochschulen leicht häufiger vor als an den Forschungseinrichtungen. Längerfristige befristete Arbeitsverträge (2 Jahre und länger) sind insgesamt in der Minderheit und werden an den Hochschulen in einem erkennbar geringeren Maße abgeschlossen.

¹⁰⁰ Bei dieser Betrachtungsweise ist zu beachten, dass es sich um Vertragsfälle handelt, die innerhalb von 12 Monaten erhoben wurden. Das bedeutet u. a., dass längerfristig laufende Arbeitsverträge entsprechend weniger häufig erfasst wurden. Wie viele Beschäftigte kürzere oder längere Arbeitsverträge haben, geht aus den Daten nicht hervor. Die hier dokumentierten Laufzeiten lassen also keine belastbaren Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigungsverläufe zu.

Der größere Anteil der kurzfristigen Laufzeiten entfällt auf Änderungs- und Folgeverträge, also auf einen zweiten oder weiteren Arbeitsvertrag, den eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler mit einer Einrichtung abschließt. An den Hochschulen haben aber immerhin 44 % der Neuverträge (Erstvertrag an einer Einrichtung) – das sind 17 % aller Vertragsfälle – eine Laufzeit von einem Jahr und weniger; an den Forschungseinrichtungen sind 26 % der Neuverträge kurzfristig angelegt (8 % aller Vertragsfälle).

Die kurzfristigen Arbeitsverträge prägen die Situation in der ersten Qualifikationsphase in einem besonderen Maße. Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die Forschungseinrichtungen, an denen die Beschäftigungsverhältnisse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tendenziell mit einer längeren Laufzeit beginnen (Erstvertrag), jedoch häufiger mit kurzfristigen Verträgen verlängert werden. Etwas günstiger fallen die Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der zweiten Qualifikationsphase aus, aber auch hier sind längerfristige Arbeitsverträge in der Minderheit. Die besten Konditionen haben die Arbeitsverträge, die auf Grundlage des Sachgrunds Drittmittel bzw. des vergrößerten Befristungsrahmens wegen Kinderbetreuung befristet abgeschlossen werden.

Die unterschiedlichen Vertragsmodalitäten werden auch durch das mittlere Personalvolumen je Vertragsfall¹⁰¹ zum Ausdruck gebracht, in das sowohl die Laufzeiten als auch die Stellenanteile einfließen. Im Vergleich zeigt sich erneut, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor Abschluss der Promotion ungünstigere Konditionen erhalten als die Promovierten (vgl. Abbildungen 20 und 21). Das mittlere Volumen ihrer Verträge liegt bei 0,7 VZÄ an den Hochschulen und bei 0,9 VZÄ an den Forschungseinrichtungen; bei den Postdocs liegen die Werte mit 1,0 VZÄ bzw. 1,2 VZÄ darüber. Das durchschnittliche Volumen eines Arbeitsvertrags beträgt über alles – ohne weitere Differenzierung – an den Hochschulen 0,75 und an Forschungseinrichtungen 1,0 VZÄ.¹⁰²

Abb. 20 Mittleres Personalvolumen nach Promotionsstatus

<i>Forschungseinrichtungen (VZÄ je Vertragsfall)</i>							
Laufzeit	promoviert			nicht promoviert			über alle
	Neuvertr.	Folgevertr.	gesamt	Neuvertr.	Folgevertr.	gesamt	
bis 1 Jahr	0,36	0,35	0,35	0,24	0,31	0,30	0,31
1 bis 2 Jahre	1,36	1,21	1,26	1,33	0,91	1,08	1,16
2 Jahre und länger	2,77	2,71	2,74	2,65	2,56	2,62	2,67
gesamt	1,65	1,03	1,21	1,45	0,64	0,89	1,00

<i>Hochschulen (VZÄ je Vertragsfall)</i>							
Laufzeit	promoviert			nicht promoviert			über alle
	Neuvertr.	Folgevertr.	gesamt	Neuvertr.	Folgevertr.	gesamt	
bis 1 Jahr	0,34	0,31	0,32	0,30	0,26	0,27	0,28
1 bis 2 Jahre	1,36	1,23	1,27	0,96	0,91	0,93	0,99
2 Jahre und länger	2,85	2,82	2,83	2,02	2,18	2,09	2,25
gesamt	1,18	0,88	0,98	0,83	0,62	0,70	0,75

101 Das Personalvolumen ist zunächst ein Maß für die Menge des vorhandenen Personals. Bezogen auf einen einzelnen Vertragsfall zeigt es zusätzlich seine kapazitative Ausstattung an und ist insofern ein Indikator für die Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse.

102 Zur Veranschaulichung: 1 VZÄ entspricht einer Laufzeit von einem Jahr bei einer vollen Stelle oder zwei Jahren bei einer halben Stelle. Ein Vertrag mit vier Monaten und voller Stelle hat ein Volumen von 0,33 VZÄ; 0,75 VZÄ entspricht einer Laufzeit von 9 Monaten bei voller oder 18 Monaten bei halber Stelle.

Abb. 21 Mittleres Personalvolumen nach Befristungsgrund

Befristungsgrund (Rechtsgrundlage)	Hochschulen			Forschungseinrichtungen		
	Neuvertr.	Folgebertr.	gesamt	Neuvertr.	Folgebertr.	gesamt
Qualifikationsphase 1	0,79	0,58	0,66	1,48	0,54	0,85
Qualifikationsphase 2	1,23	0,86	0,98	1,67	0,97	1,19
Kinderbetreuung*	--	1,02	1,02	--	1,71	1,82
Drittmittelbefristung	1,16	1,04	1,09	1,22	1,36	1,34
Teilzeit- und Befristungsges.	0,73	0,45	0,58	1,07	1,11	1,09
gesamt	0,88	0,66	0,75	1,52	0,78	1,00

*) Wegen der geringen Fallzahl sind die Neuverträge auf Grundlage von Abs. 2 Satz 3 ausgeblendet.

Auch im Vergleich der Fächergruppen zeigen sich nennenswerte Unterschiede. Die Beschäftigten in den Ingenieurwissenschaften – insbesondere an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – genießen die günstigsten Konditionen. Die Arbeitsverträge in den anderen Fächergruppen sind deutlich schlechter ausgestattet. Dies betrifft v. a. die Natur- und Lebenswissenschaften an den Hochschulen, die sowohl bei den Neuverträgen als auch bei den Änderungs- und Folgeberträgen die niedrigsten Werte aufweisen.

Abb. 22 Mittleres Personalvolumen nach Fächergruppen

Forschungseinrichtungen (VZÄ je Vertragsfall)

Laufzeit	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften		Natur- und Lebenswissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.
bis 1 Jahr	0,25	0,20	0,27	0,33	0,31	0,34
1 bis 2 Jahre	1,44	0,92	1,22	1,03	1,87	1,29
2 Jahre und länger	2,36	2,69	2,65	2,57	2,89	2,76
gesamt	1,26	0,61	1,38	0,71	2,22	1,57
	0,90		0,89		1,88	

Hochschulen (VZÄ je Vertragsfall)

Laufzeit	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften		Natur- und Lebenswissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.	Neuverträge	Folgebertr.
bis 1 Jahr	0,29	0,25	0,29	0,25	0,37	0,36
1 bis 2 Jahre	0,96	0,95	1,01	0,90	1,17	1,16
2 Jahre und länger	2,10	2,26	2,09	2,30	2,68	2,58
gesamt	0,90	0,66	0,81	0,55	1,01	0,99
	0,75		0,64		0,99	

Es bleibt zu konstatieren, dass die Arbeitsverträge in der Wissenschaft insgesamt – bei allen einrichtungs-, fach- und qualifikationsabhängigen Unterschieden – von eher kurzen Laufzeiten geprägt sind. Das bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezwungen sind, sich wiederholt mit der Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse zu befassen. Die Phasen der befristeten Beschäftigung vor und nach der Promotion sind von Vertragsverlängerungen in einem Maße gekennzeichnet, das durchaus geeignet ist, in den betroffenen Bereichen die Kontinuität der auszuübenden Tätigkeiten zu verunsichern; dies betrifft sowohl die wissenschaftlichen Dienstleistungen als auch die wissenschaftliche Qualifizierung.

Da die Befristungspraxis selbst nicht Gegenstand der Evaluation ist, sondern nur den Hintergrund für die Diskussion der Rechtsgrundlagen darstellt, erfolgt keine Ursachenanalyse. Daher

kann auch keine Aussage dazu getroffen werden, inwieweit die Vertragslaufzeiten aus sachlichen Gründen erforderlich oder geboten sind und inwieweit Ursachen mit geringerer Tragfähigkeit ausschlaggebend sind.

6.3. Drittes Zwischenfazit

Die Altersverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist durch einen starken Aufbau des Personalvolumens (gemessen in Vollzeitäquivalente) bei den Beschäftigten bis 29 Jahre und einer allmählichen Abnahme ab 31 Jahre bis zum Alter von 37 bis 39 Jahre gekennzeichnet; ältere Jahrgänge sind nur in einem geringen Maße vertreten. Mit der altersmäßig betrachtet starken Zunahme sinkt auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten.

Zwischen dem Alter des jüngeren wissenschaftlichen Personals und dem Befristungsrahmen der ersten Qualifizierungsphase lässt sich eine enge Korrespondenz feststellen; etwa drei Viertel der auf Grundlage von § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist 30 Jahre oder jünger. Erkennbar, aber weniger ausgeprägt, ist die Korrespondenz zwischen der Altersverteilung und der zweiten Qualifikationsphase. Über die Hälfte des Personalvolumens fällt in ein Alterssegment zwischen 29 und 35 Jahre.

Der für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenbar bestehende Zusammenhang zwischen Altersstruktur und wissenschaftlicher Qualifizierung kann bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben nicht beobachtet werden.

Die Vertragsfallerhebung hat die folgenden Ergebnisse zur Drittmittelbefristung bzw. Drittmittelfinanzierung erzielt:

- Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Drittmittelprojekten werden zum allergrößten Teil auf Grundlage der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer angestellt: 78 % des *drittfinanzierten* wissenschaftlichen Personals (gemessen in VZÄ) erhält einen so begründeten Arbeitsvertrag; auf Grundlage der *Drittmittelbefristung* sind es hingegen nur 20 % (nur Hochschuldaten). Wenn allerdings auf § 2 Abs. 2 zurückgegriffen wird, ist der insgesamt verfügbare Befristungsrahmen beider Qualifikationsphasen überwiegend noch nicht ausgeschöpft. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz spielt für das Drittmittelpersonal eine nachrangige Rolle.
- An den Hochschulen ist ca. 40 % des auf Grundlage der Drittmittelbefristung beschäftigten wissenschaftlichen Personals in einem Alter, das typischerweise in den sachgrundlosen Befristungsrahmen fällt; dies entspricht etwa 5 % des insgesamt erhobenen Personalvolumens. Rund 70 % des gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristeten Hochschulpersonals wurde noch nicht promoviert.
- An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Anteil des typischerweise in den sachgrundlosen Befristungsrahmen fallenden Personals zwar klein; über die Hälfte wurde jedoch noch nicht promoviert.

Insgesamt deutet die Analyse darauf hin, dass sich aus der Nutzung der Drittmittelbefristung eher Beschäftigungsmöglichkeiten für nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ergeben. Für sie steht grundsätzlich auch § 2 Abs. 1 zur Verfügung, sofern der zeitliche Rahmen noch nicht ausgeschöpft ist. Es mag Fälle geben, in denen die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nicht greift – etwa während der Anerkennung ausländischer Promotionen oder bei noch nicht abgeschlossenen Promotionsverfahren – und die Drittmittelbefristung eine

belastbare Möglichkeit bietet, nicht promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiterhin zu beschäftigen. Solche Fälle eingerechnet ist das Kriterium, zusätzliche Zeitfenster für eine wissenschaftliche Betätigung zu schaffen, nur zum Teil erfüllt.

Die Beschäftigten der Hochschulen, die auf Grundlage der familienpolitischen Komponente einen Arbeitsvertrag erhalten, wurden zu 70 % noch nicht promoviert; an den Forschungseinrichtungen sind es rund 40 %. Frauen kommen tendenziell im geringeren Maße als Männer in den Genuss einer Vertragsverlängerung auf Grundlage von § 2 Abs. 1 Satz 3. Da die verlängerte Höchstbefristungsdauer genutzt wird, ist das Kriterium zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten (für den Abschluss der ersten oder der zweiten Qualifizierungsphase) erfüllt. Allerdings bleibt festzuhalten, dass dies sowohl in quantitativer Hinsicht – siehe Fallzahlen – als auch in qualitativer Hinsicht – siehe Geschlechterverhältnis – wenig konturiert und ausgeprägt geschieht.

Das durchschnittliche Personalvolumen eines befristeten Arbeitsvertrags mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt an den Hochschulen 0,75 VZÄ und an den Forschungseinrichtungen 1,0 VZÄ. Bei Beiden hat die Hälfte der dokumentierten Arbeitsverträge eine Laufzeit von höchstens einem Jahr mit einem mittleren Personalvolumen von rund 0,3 VZÄ. Von diesen Konditionen sind insbesondere die Beschäftigten in der ersten Qualifikationsphase betroffen. Im Vergleich sind die Vertragsmodalitäten in den Forschungseinrichtungen besser als in den Hochschulen, in den Ingenieurwissenschaften günstiger als in den anderen Fächergruppen und für die Beschäftigten nach Abschluss der Promotion attraktiver als für diejenigen vor abgeschlossener Promotion. Die Untersuchungsergebnisse lassen jedoch – bei allen Unterschieden im Detail – ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch den administrativen Aufwand für die Arbeitgeber. Eine Ursachenanalyse ist an dieser Stelle weder durchführbar noch fällt sie in den Bereich der Gesetzesevaluation. Sie wäre allerdings erforderlich, wenn man die Vertragsmodalitäten zielführend verbessern wollte.

7. Einschätzungen der Beschäftigten

Die Bestimmungen des WissZeitVG haben den Zweck, Arbeitsverträge für befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft abzuschließen. Der Zweck erfüllt sich erfolgreich, wenn die gesetzlichen Bestimmungen beiden Vertragspartnern – Arbeitgebern und Arbeitnehmern – in der Sache angemessen, in der Ausführung plausibel und für die eigenen Interessen nützlich erscheinen.

Die Sichtweise der Arbeitgeber auf die gesetzlichen Bestimmungen wurde in Kapitel 5 beschrieben und diskutiert. Sie ist einerseits von juristischem Sachverstand und andererseits von den – u. a. durch die seitens der institutionellen und akademischen Leitungsebene formulierten – Praxisanforderungen geprägt. Die Sichtweise der Beschäftigten unterscheidet sich davon grundlegend. Eine systematische Durchdringung der Befristungsvorschriften unter juristischen Gesichtspunkten ist von ihnen kaum zu erwarten. Die Befassung mit gesetzlichen Bestimmungen kann folglich nicht den Ansatzpunkt für die Diskussion der Frage bilden, wie das WissZeitVG unter den Gesichtspunkten der Beschäftigten zu beurteilen ist.

Stattdessen wird auf die Relevanz der im Jahr 2007 zusätzlich eingeführten Befristungsmöglichkeiten für die Beschäftigten abgestellt. Es ist zu reflektieren, inwieweit die hier zur Diskussion stehenden Vorschriften eine Änderung der Einschätzungen zur beruflichen Situation erwarten lassen, inwieweit sie also geeignet sind, die Bedingungen der befristeten Beschäftigung für die Betroffenen zu verbessern. Dies geschieht erstens mit Blick auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation sowie zweitens mit Blick auf das Verhältnis von vorhandenen bzw. nicht vorhandenen Kindern und den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Die im Folgenden dokumentierten Einschätzungen der Beschäftigten sind der zweiten Befragung des WiNbus-Panels zum Thema *Wissenschaft und Karriere*¹⁰³ und mehreren Gruppengesprächen mit Betroffenen entnommen.¹⁰⁴ Die Einschätzungen sind nicht mit empirischen Befunden zur tatsächlichen beruflichen oder familiären Situation der Beschäftigten zu verwechseln; weder das Untersuchungsdesign noch die Resultate sind geeignet, hierzu Aussagen zu treffen. Die für die Evaluation des WissZeitVG durchgeführte Sonderauswertung der WiNbus-Daten basiert auf den Antworten der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; die Angaben der Dauerbeschäftigten sind hier ausgeblendet.

103 WiNbus ist ein vom BMBF gefördertes Online-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die für die Zwecke der Gesetzesevaluation genutzte Befragung wurde 2009/10 durchgeführt. Befragt wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; vgl. Steffen Jaksttat, Nora Schindler, Kolja Briedis (2010): *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses* (weitere Informationen zu WiNbus unter <http://www.winbus.eu>).

104 Es wurden 6 Gespräche mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus allen Fächergruppen geführt (Berlin, Bonn, Chemnitz, Göttingen, Frankfurt, Köln).

7.1. Befristung und Befristungsvorschriften

Obwohl die konkreten Befristungsvorschriften nicht im Fokus der Gruppengespräche lagen, haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu einige Einschätzungen geäußert, die hier kurz dokumentiert werden sollen:

- Die erweiterten Befristungsmöglichkeiten wegen der Betreuung von Kindern und im Drittmittelbereich werden als nützlich und hilfreich eingeschätzt, sofern auf ihrer Grundlage Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die anders nicht zustande kommen können.
- Die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer ist i. d. R. ausreichend, um das Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung zu erreichen. Die grundsätzliche Einschätzung mit dem Befristungsrahmen fällt positiv aus. Die erste Phase sollte nach Einschätzung der Beschäftigten sowohl in persönlicher und wissenschaftlicher Hinsicht als auch mit Blick auf die weitere berufliche Entwicklung mit der Promotion abgeschlossen werden. Der Befristungsrahmen kann dann zu eng gesteckt sein, wenn die Beschäftigten in einem Maße mit wissenschaftlichen Dienstleistungen oder anderen Aufgaben betraut werden, die zu wenig Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit lassen. Dies ist bspw. der Fall, wenn zu großes Gewicht auf die Aufgaben in der Lehre gelegt wird oder wenn die Ergebnisse aus der Forschung – sei es aus fachlichen, sei es aus verwertungsrechtlichen Gründen – für die eigenen Qualifizierung nicht nutzbar sind.
- Diejenigen, die nach abgeschlossener Promotion in der Wissenschaft verbleiben und einige Jahre in Forschung und Lehre tätig gewesen sind, sehen sich nicht mehr als wissenschaftlicher Nachwuchs. Sie schätzen sich vielmehr als professionelle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, die mit hoher Verantwortung Studierende betreuen und Forschungsprojekte durchführen. Insofern können sie nicht nachvollziehen, dass sie sich von Rechtswegen in einer 6-jährigen Qualifikationsphase befinden.
- Die von Arbeitgeber zu Arbeitgeber teils unterschiedliche Handhabung der Vorschriften – dies betrifft bspw. die Anrechnung von Beschäftigungszeiten – halten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für wenig nachvollziehbar; insbesondere auch deswegen, weil das Risiko besteht, dass bei einem früheren Arbeitgeber nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnete Beschäftigungszeiten vom neuen Arbeitgeber angerechnet werden. Da Mobilität und damit verbunden der Arbeitgeberwechsel eine wichtige Anforderung des wissenschaftlichen Arbeitens ist, liegt die Priorität auf transparenten Kriterien und einheitlichen Verfahrensweisen.
- Die Kenntnis über die Anrechnungsregeln ist v. a. bei noch nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bisweilen nicht detailliert genug, um eine belastbare Zeitplanung der Qualifikationsphase frühzeitig vorzunehmen. Eine bessere Information über die Regelungen und deren Auslegung könnte helfen, zeitliche Engpässe am Ende der wissenschaftlichen Qualifizierung zu vermeiden.

Diese Einschätzungen sind von einer anderen Pragmatik gekennzeichnet als die Einschätzungen von Arbeitgeberseite: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler benötigen unter akzeptablen Bedingungen und mit möglichst geringen Friktionen einen Arbeitsvertrag resp. einen Anschlussvertrag, um Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler bleiben zu können. Das Interesse an den Tätigkeiten in Forschung und Lehre steht klar im Vordergrund. Die für die Arbeitgeber

zentrale Frage der Rechtssicherheit ist für die Beschäftigten von nachrangiger Relevanz, das Interesse an den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gering.

Allerdings setzen sich die Beschäftigten intensiv mit der Frage auseinander, wie lange die Phase befristeter Beschäftigungsverhältnisse dauern kann oder soll. Schwerer als die Befristungsvorschriften wiegen die aus ihrer Perspektive unzureichenden Aussichten, ein Dauerbeschäftigungsverhältnis erreichen zu können. Ein Blick in die Winbus-Studie zeigt, dass dieses Thema hohe Priorität genießt. Auf die offen gestellte Frage, in welcher Weise die Beschäftigten die berufliche Situation ändern würden, wurde am häufigsten mit Bezug auf das Thema befristete/unbefristete Stelle geantwortet (23 % der Nennungen); das Thema mit der zweithäufigsten Nennung folgt mit großem Abstand (Bezahlung: 10 %).¹⁰⁵ Doch trotz der Dringlichkeit des Themas finden sich keine Hinweise zu einzelnen Befristungsvorschriften. Auch dies ist ein Indiz dafür, dass die Auseinandersetzung mit juristischen Details nicht erfolgt.

7.2. Berufliche Zufriedenheit

Im Rahmen der Winbus-Studie wurde die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation in doppelter Weise abgefragt: erstens die allgemeine¹⁰⁶ und zweitens die bereichsspezifische¹⁰⁷ Zufriedenheit. Bildet man beide Antworten aufeinander ab, lässt sich zeigen, welche einzelnen beruflichen Aspekte einen großen und welche Aspekte einen eher geringen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit haben.

Abb. 23 Einflussfaktoren der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit

Erklärende Variable/Effektkoeffizient	Geschlecht		Alter		Promotionsstatus	
	männlich	weiblich	< 30 Jahre	> 30 Jahre	nichtprom.	promoviert
Bedingungen und Inhalte der Arbeit	0,49	0,54	0,58	0,42	0,56	0,42
Planbarkeit der Beschäftigung	0,17	0,18	0,14	0,23	0,15	0,23
Erträge der Arbeit	0,22	0,14	0,15	0,22	0,17	0,21
N	2.675		2.681		2.681	

Quelle: HIS, Winbus-Studie 2010

Zur Erläuterung von Abbildung 23: Die bereichsspezifischen Aspekte sind zu übergeordneten Themen (Bedingungen und Inhalte der Arbeit etc.) gebündelt, deren Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit durch die angegebenen Werte ausgedrückt wird. Je höher der Wert ist, desto höher ist auch der Einfluss. Eine um einen Skalenpunkt höhere Bewertung bei den übergeordneten The-

¹⁰⁵ Jaksztat/Schindler/Briedis 2010, Seite 20

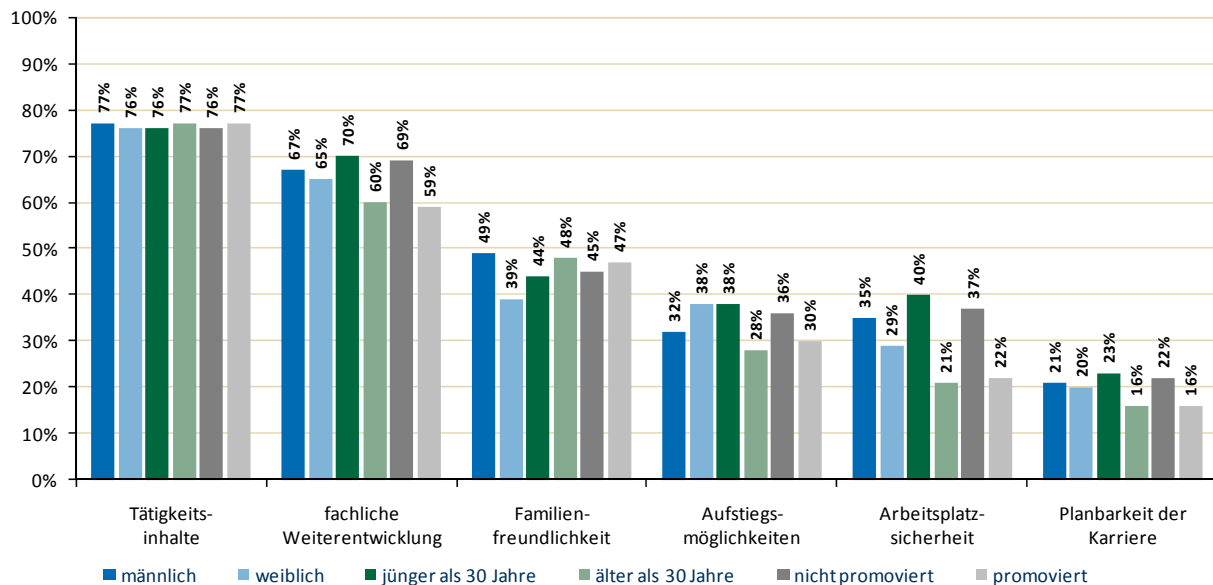
¹⁰⁶ Gefragt wurde: „Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen können: [1] Ich bin alles in allem mit meiner beruflichen Situation zufrieden. [2] Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für meine berufliche Situation wünsche. [3] Wenn ich meine berufliche Laufbahn noch einmal beginnen könnte, würde ich kaum etwas ändern.“ (Antworten auf einer 5-stufigen Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll zu“).

¹⁰⁷ Gefragt wurde: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen (Haupt-)Beschäftigung hinsichtlich der folgenden Merkmale? – Tätigkeitsinhalte; berufliche Position; Verdienst/Einkommen; Arbeitsbedingungen; Aufstiegsmöglichkeiten; Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung; Raum für Privatleben; Arbeitszeitorganisation; Umfang/Länge der Arbeitszeit; Arbeitsplatzsicherheit; Qualifikationsangemessenheit; Ausstattung mit Arbeitsmitteln; Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen; Arbeitsklima; Familienfreundlichkeit; Planbarkeit der Karriere; Förderung durch Betreuer/innen bzw. Vorgesetzte“ (Antworten auf einer 5-stufigen Skala von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“).

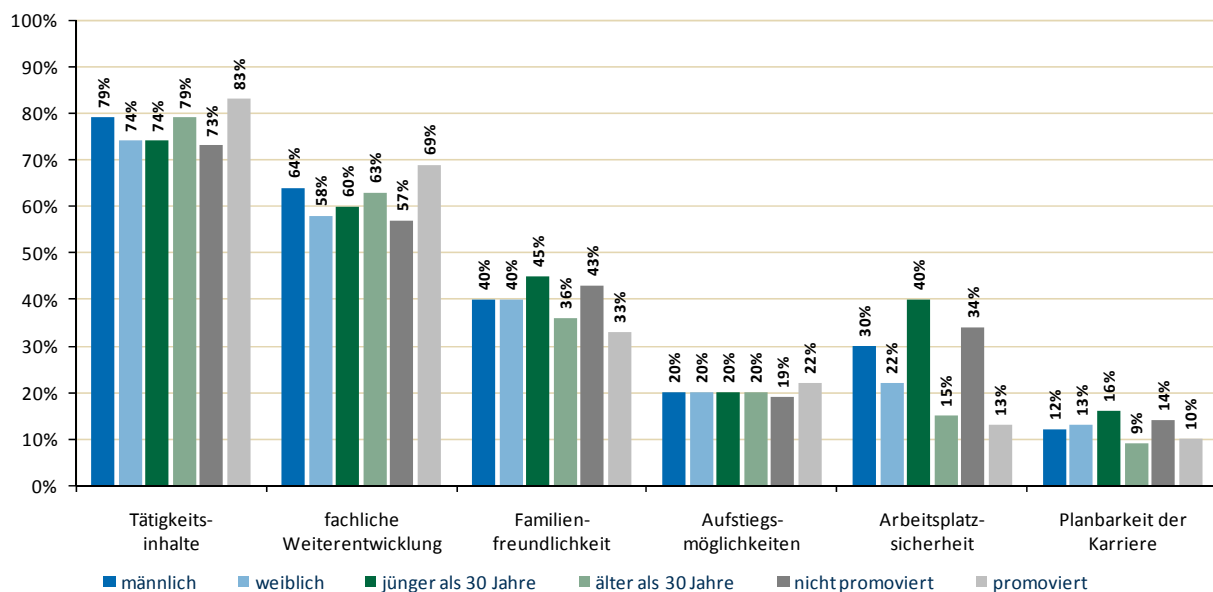
men führt – mit hoher Wahrscheinlichkeit – in dem Maße zu einer größeren allgemeinen Zufriedenheit wie von den Werten in der Tabelle angezeigt. „Mit hoher Wahrscheinlichkeit“ bedeutet hier, dass die statistische Irrtumswahrscheinlichkeit niedrig ist ($p < 0,001$).

Abb. 24 Berufliche Zufriedenheit

*Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Forschungseinrichtungen:
zufrieden und sehr zufrieden mit dem jeweiligen Bereich sind ...*



*Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten:
zufrieden und sehr zufrieden mit dem jeweiligen Bereich sind ...*



Quelle: HIS, Winbus-Studie 2010

Maßgeblich für die allgemeine Zufriedenheit der beruflichen Situation sind die Bedingungen und Inhalte der Arbeit. Sie haben mit Abstand den größten Einfluss. Er nimmt mit zunehmendem Alter resp. Qualifikationsstand der Beschäftigten jedoch ab. Im Gegenzug gewinnen die Beschäftigungsbedingungen (Planbarkeit, Erträge) an Bedeutung, erreichen allerdings nicht den Wirkungsgrad, den die Bedingungen und Inhalte der wissenschaftlichen Arbeit mit sich bringen.

Die Diskrepanz zwischen der Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitens einerseits und der geringen Zufriedenheit mit den beruflichen Perspektiven andererseits zeigt sich auch, wenn man die Einschätzungen zu den einzelnen beruflichen Aspekten gegenüberstellt (vgl. Abbildung 24). Die Differenzen zwischen der Zufriedenheit mit dem Aspekt *Tätigkeitsinhalte* auf der einen und den Aspekten *Arbeitsplatzsicherheit* und *Planbarkeit der Karriere* auf der anderen Seite sind besonders auffällig.

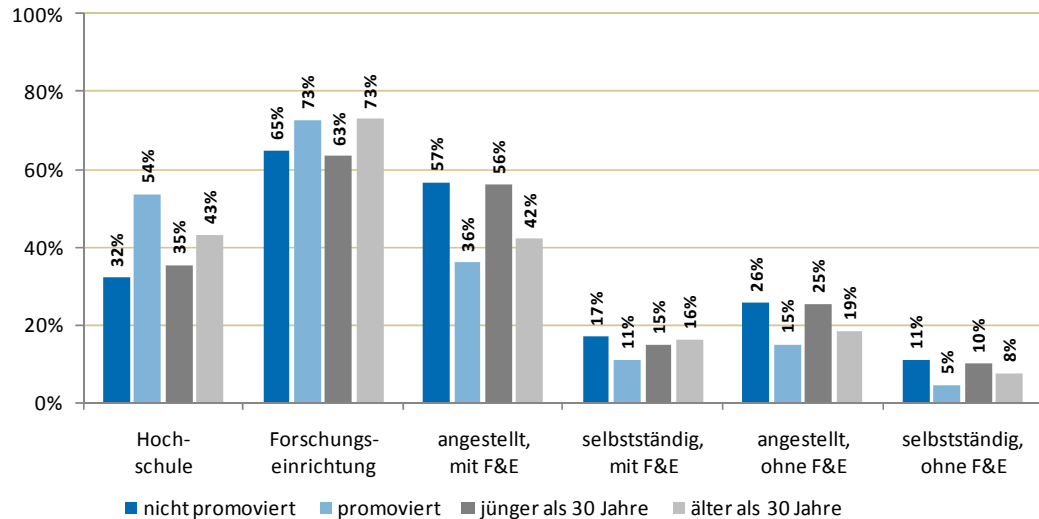
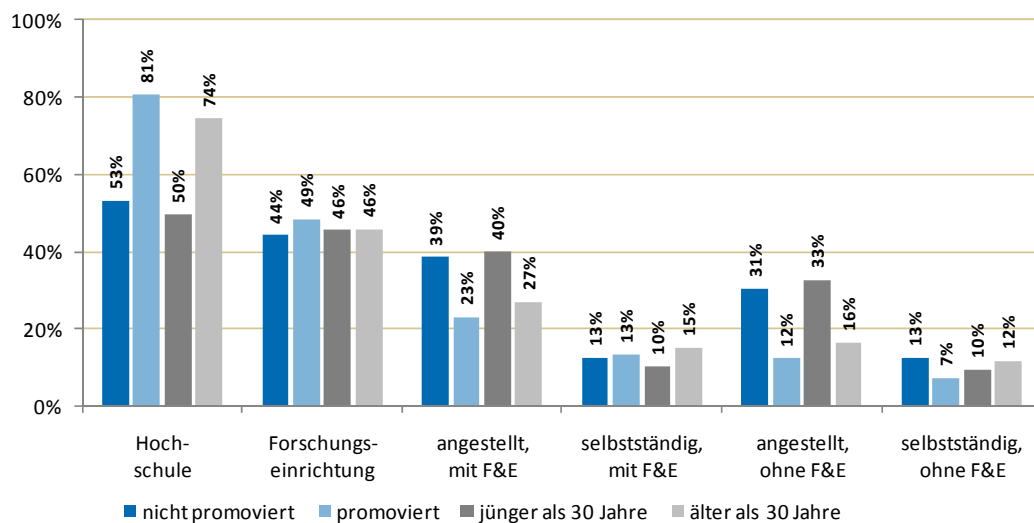
Drei Viertel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind mit den Tätigkeitsinhalten zufrieden bis sehr zufrieden. Dabei besteht kein wesentlicher Unterschied zwischen weiblichen und männlichen, jüngeren und älteren oder promovierenden und promovierten Beschäftigten. Anders stellt sich die Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit dar. In diesem Punkt sind nur 33 % der Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen und 27 % an den Universitäten mit der aktuellen Situation zufrieden, wobei eine deutliche Binnendifferenzierung erkennbar ist. Während die jüngeren Beschäftigten einen Zufriedenheitswert von 40 % erreichen, sinkt er mit zunehmendem Alter und Qualifizierungsstand auf knapp über 20 % an den Forschungseinrichtungen und weniger als 15 % an den Universitäten. In dieser Größenordnung bewegt sich auch die Zufriedenheit mit der Planbarkeit der Karriere, bei der nur eine gering ausgeprägte Binnendifferenzierung vorzufinden ist.

Die Befragung macht zudem deutlich,

- dass Frauen mit der Arbeitsplatzsicherheit tendenziell weniger zufrieden sind als ihre männlichen Kollegen,
- dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten mit der Familienfreundlichkeit der Forschungseinrichtungen und Hochschulen zufrieden ist
- und dass die Beschäftigten der Forschungseinrichtungen die Aufstiegsmöglichkeiten besser einschätzen als die Hochschulangehörigen – allerdings mit zunehmendem Alter und Qualifikationsstand weniger ausgeprägt.

In diesem Zusammenhang ist es aufschlussreich, die Befragungsergebnisse zu den angestrebten Tätigkeitsbereichen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinzuziehen (vgl. Abbildung 25).¹⁰⁸ Etwa zwei Drittel der befristeten Beschäftigten wollen in dem Bereich tätig sein, in dem sie bereits arbeiten: Dies trifft für 63 % der Universitätsbeschäftigten zu, die auch künftig an einer Hochschule arbeiten wollen, und für 67 % der Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen, die an einer Forschungseinrichtung bleiben wollen. Ein Wechsel zwischen Hochschule und Forschungseinrichtung kommt für deutlich weniger Personen in Frage.

108 Gefragt wurde: „Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft (d. h. innerhalb der nächsten zehn Jahre) an? – [1] Tätigkeit in Forschung und/oder Lehre an einer Hochschule; [2] Tätigkeit in Forschung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung; [3] angestellte Tätigkeit in Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft; [4] Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit mit Forschungs- oder Entwicklungsbezug; [5] angestellte Tätigkeit ohne (unmittelbaren) Forschungsbezug; [6] Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit ohne Forschungs- /Entwicklungsbezug“ (Antworten auf einer 5-stufigen Skala von „überhaupt nicht“ bis „in hohem Maße“).

Abb. 25 Angestrebte Tätigkeitsbereiche*Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Forschungseinrichtungen**Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten*

Quelle: HIS, WiNbus-Studie 2010

Bei den an den Universitäten tätigen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist das Interesse, dort zu verbleiben, besonders hoch. Im Gegenzug ist das Interesse, außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätig zu sein, besonders schwach ausgeprägt. Im Kontrast zu dieser klaren beruflichen Orientierung der Promovierten steht die hohe Unzufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und den Karriereaussichten. Diese Gegenläufigkeit ist auch bei den promovierten Beschäftigten der Forschungseinrichtungen zu beobachten. Sie fällt allerdings weniger stark aus. Bei den Beschäftigten, die noch nicht promoviert wurden, kommt für einen signifikant höheren Anteil eine Angestelltentätigkeit in Frage. Sie bilden auch die Gruppe mit vergleichsweise hohen Zufriedenheitswerten bei der Arbeitsplatzsicherheit.

Ob sich die Einschätzungen der Beschäftigten mit längerer Zugehörigkeit zum Wissenschaftssystem ändern oder ob diejenigen, die außerhalb der Wissenschaft berufliche Alternativen sehen, aus diesem Grund zu einer positiveren Bewertung kommen und nach der Promotion in einem geringeren Maße vertreten sind, ist hier nicht zu erörtern. Es kann jedenfalls festgehalten werden, dass diejenige Personengruppe, auf die die erweiterten Befristungsmöglichkeiten im starken Maße abzielen, d. h. der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs, mit der Beschäftigungssituation (nicht mit der wissenschaftlichen Arbeit!) in einem erheblichen Maße unzufrieden sind. Ob die Zufriedenheit in diesem Punkt zunimmt, wenn die Situation mittels weiterer befristeter Arbeitsverträge verlängert wird, muss bezweifelt werden.

7.3. Kinder und Kinderwunsch

Dem Ergebnis des Forschungsprojekts *Wissenschaft oder Elternschaft?*¹⁰⁹ zufolge sind die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus zu 72 % kinderlos. Die WiNbus-Befragung hat einen noch höheren Wert festgestellt. Die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten und Forschungseinrichtungen haben zu jeweils 81 % keine Kinder. Die weiblichen Beschäftigten sind zu 85 % und die Männer zu 78 % kinderlos.

So gering die Zahl derjenigen ist, die Kinder haben, so hoch ist die Zahl der Beschäftigten, die einen Kinderwunsch bzw. den Wunsch nach einem weiteren Kind haben; drei Viertel der Befragten haben sich entsprechend geäußert. Während der Wert bei denjenigen, die jünger als 30 Jahre sind, 85 % beträgt, wünschen sich zwei Drittel der Älteren (weitere) Kinder.

Obwohl die Kinderhäufigkeit mit zunehmendem Alter der Beschäftigten steigt und ein Kinderwunsch im Gegenzug weniger häufig geäußert wird, bleibt die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit groß. Dafür bieten die beruflichen Gründe, die gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches sprechen¹¹⁰, eine aufschlussreiche Erklärung:

- Der Grund mit der höchsten Zustimmung ist die unsichere berufliche Perspektive. Rund 60 % der Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen und rund 70 % der Hochschulangehörigen sehen darin einen Hinderungsgrund. Frauen schätzen die nicht zufrieden stellenden Berufsperspektiven kritischer ein als Männer. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die bereits Kinder haben, und denjenigen, die sich (weitere) Kinder wünschen, fallen wenig ins Gewicht.
- In der beruflichen Beanspruchung sehen rund 40 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Hinderungsgrund. In vergleichbarem Maße fallen die Anforderungen an die berufliche Flexibilität ins Gewicht (wobei die männlichen Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen eine Ausnahme bilden).
- Die unterschiedlichen Einschätzungen der männlichen und weiblichen Beschäftigten fallen insbesondere bei der Sorge auf, beruflich abgehängt zu werden und nicht an den Arbeits-

109 Vgl. Abschnitt 4.2.1.

110 Gefragt wurde: „Wenn Sie an Ihre eigene berufliche Situation denken: Wo sehen Sie grundsätzlich Probleme, wenn es um die Umsetzung eines Kinderwunsches geht? – [1] Meine berufliche Beanspruchung ist zu groß. [2] Meine berufliche Perspektive ist zu unsicher. [3] Mein Beruf erfordert von mir zu viel Flexibilität. [4] Mein Einkommen reicht nicht aus. [5] Es besteht die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden. [6] Es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden. [7] Ich sehe die Gefahr, nicht an meine Arbeitsstelle zurückkehren zu können. [8] Andere berufliche Gründe, und zwar: ...“ (Antworten auf einer 5-stufigen Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll zu“).

platz zurückkehren zu können. Hierin sehen die Wissenschaftlerinnen zwei- bis dreimal so häufig einen Hinderungsgrund für die Umsetzung eines Kinderwunschs.

Abb. 26 Kinder und Kinderwunsch

Kind	Universitäten				Forschungseinrichtungen			
	Kind		Kinderwunsch*		Kind		Kinderwunsch*	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
männlich	22%	78%	76%	13%	21%	79%	78%	9%
weiblich	15%	85%	72%	14%	15%	85%	79%	7%
gesamt	19%	81%	74%	13%	19%	81%	78%	8%
	100%		87%		100%		87%	
jünger als 30 Jahre	10%	90%	85%	7%	8%	92%	85%	4%
älter als 30 Jahre	27%	73%	64%	18%	36%	64%	68%	15%
gesamt	19%	81%	74%	13%	19%	81%	78%	8%
	100%		87%		100%		87%	

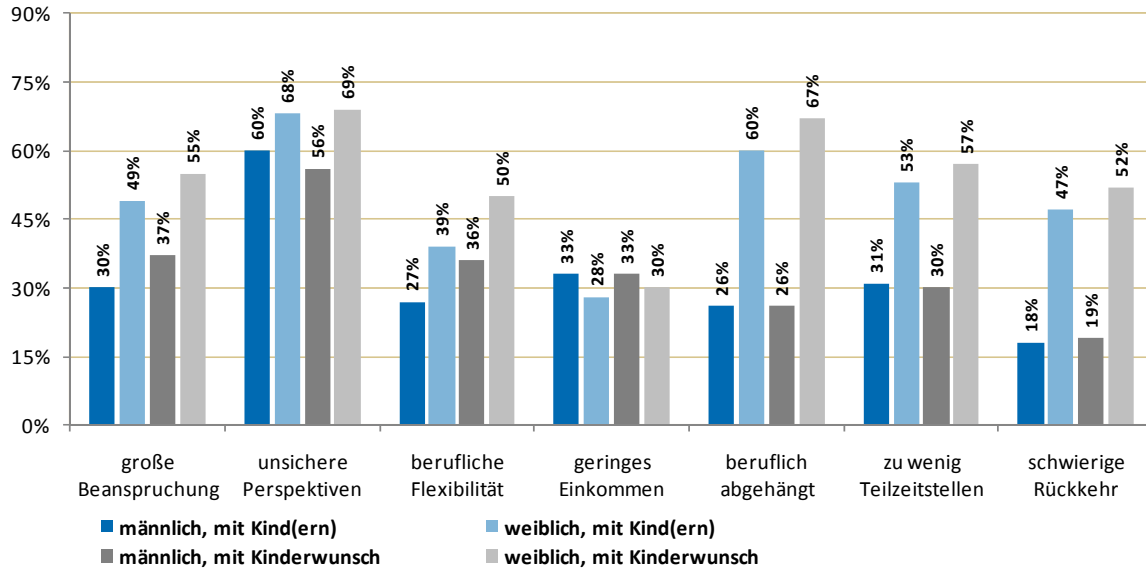
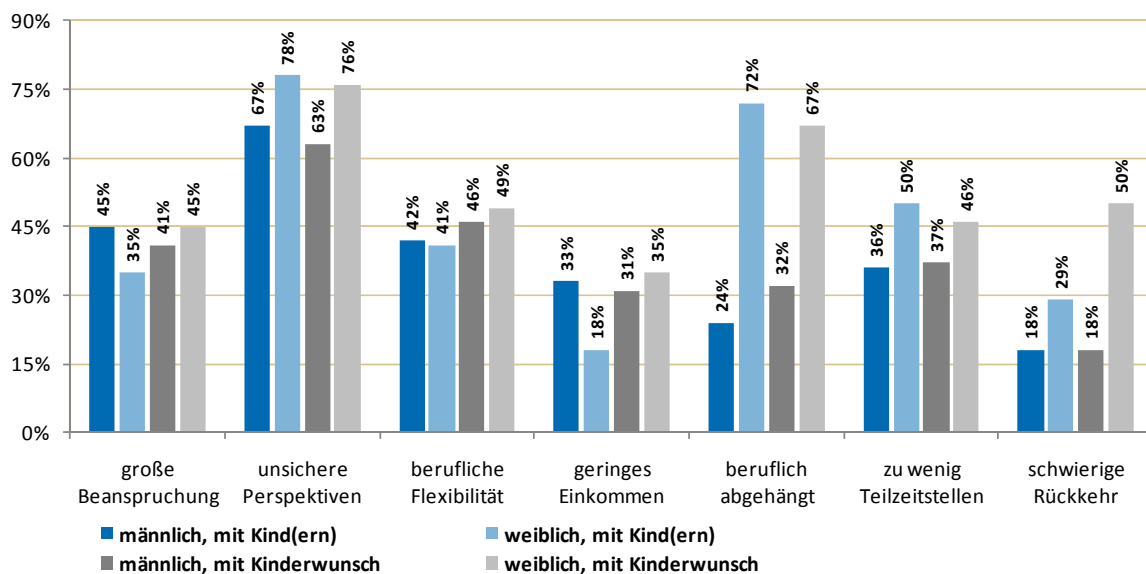
*) Die Unentschlossenen sind hier nicht aufgeführt. Ihr Anteil beträgt an den Universitäten und FE jeweils 13 %.

Quelle: HIS, WiNbus-Studie 2010

Im Kontext einerseits der beruflichen Anforderungen und andererseits vorhandener bzw. (noch) nicht vorhandener Kinder steht auch die verlängerte Höchstbefristungsdauer wegen Kinderbetreuung, die mit Blick auf die dreifache Belastung von wissenschaftlicher Dienstleistung, eigener wissenschaftlicher Qualifizierung und Kindererziehung eingeführt wurde¹¹¹ und den Beschäftigten faktisch mehr Zeit für das Erreichen wissenschaftlicher Qualifizierungs- und beruflicher Entwicklungsziele gewährt. Dieser zeitliche Zugewinn wirkt teilweise entlastend: Während sich die Beanspruchung, die sich durch dienstliche Aufgaben und die gleichzeitig anzufertigende Qualifizierungsarbeit ergibt, in einem vergrößerten Befristungsrahmen wahrscheinlich entspannt, dürften sich die durch den Wissenschaftsbetrieb verursachten Flexibilitätsanforderungen (Versuchsreihen resp. Feldaufenthalte, Antragsfristen, Publikationstermine, Konferenzen etc.) nur wenig ändern.

Auch die insbesondere bei den Wissenschaftlerinnen ausgeprägte Sorge, beruflich abgehängt zu werden, resultiert aus den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs. Dem entsprechen die Äußerungen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die in den Gruppengesprächen zum Ausdruck gebracht haben, dass es mit Blick auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere riskant ist, Kinder zu haben, und dass die Kinder auch nach Abschluss der Qualifikationsphase ihr Recht auf Betreuung einfordern werden. Dies beziehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Entscheidung für oder gegen Kinder bzw. in die Entscheidung für oder gegen die Wissenschaft – man muss sagen: selbstverständlich – mit ein.

111 Vgl. Abschnitt 4.2.1.

Abb. 27 Hinderungsgründe für Realisierung eines Kinderwunsches*Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Forschungseinrichtungen**Befristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten*

Quelle: HIS, WiNbus-Studie 2010

7.4. Viertes Zwischenfazit

Da das WissZeitVG ein Instrument zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist, kann sein Ziel nicht darin bestehen, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Daher wäre es verfehlt zu erwarten, dass die Befristungsvorschriften ein geeignetes Mittel sind, um die unsicheren Perspektiven vollständig zu beheben. Dauerhafte Perspektiven sind nicht das Kriterium zur Beurteilung von Befristungsregelungen. Darauf abzielende Schlussfolgerungen würden in die Irre führen.

Wenn die Befristungsvorschriften auch nicht geeignet sind, langfristige Perspektiven zu entwickeln, so darf die bestehende Unsicherheit, die die berufliche Situation nicht im Wesentlichen, aber in einem bedeutendem Maße prägen, bei der Analyse der Einschätzungen nicht außer Acht gelassen werden. Dies würde die faktische Beurteilung durch die Beschäftigten ausblenden. Folgende Ergebnisse können festgehalten werden:

- Eine verbesserte Kenntnis über die Befristungsvorschriften und eine harmonisierte Befristungspraxis seitens der Arbeitgeber könnte den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern helfen, die Zeiten der befristeten Beschäftigung besser zu überblicken und zu planen.
- Es besteht eine sehr große Diskrepanz zwischen der Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitens und der Unsicherheit bei den beruflichen Perspektiven.
- Die Beschäftigten wollen am liebsten in dem Tätigkeitsfeld bleiben, in dem sie sich befinden.
- Gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches sprechen unsichere Perspektiven und die Sorge, beruflich abgehängt zu werden.

Vor diesem Hintergrund lässt sich erstens feststellen, dass die in 2007 neu eingeführten Befristungsmöglichkeiten eine situative Verbesserung darstellen. Sie eröffnen neue Beschäftigungsmöglichkeiten, die es erleichtern, bestimmte Karriereschritte erfolgreich zu absolvieren. Wegen der – mit steigendem Alter und Qualifikationsstand – deutlichen Zunahme der Unzufriedenheit mit den beruflichen Perspektiven muss zweitens konstatiert werden, dass Optionen, die die befristete Beschäftigung verlängern, nicht geeignet sind, die Unsicherheit zu mindern und auf diesem Wege die Attraktivität zu steigern.

Die Ursachen dafür liegen nicht allein in dem großen Ausmaß befristeter Beschäftigung bei gleichzeitig überschaubaren dauerhaften Beschäftigungsszenarien. Sie liegen auch in den Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs. Dies lässt sich sowohl für die familienpolitische Komponente als auch für die Drittmittelbefristung zeigen:

- Sich für die Umsetzung eines Kinderwunsches zu entscheiden steht der Einschätzung gegenüber, dass die zeitliche und räumliche Flexibilität, die das wissenschaftliche Arbeiten verlangt, mit Kindern abnimmt und dass im Vergleich zu denjenigen Beschäftigten Wettbewerbsnachteile entstehen, die keine Kinder haben oder die die Kindererziehung im direkten familiären Umfeld sicherstellen können. In diesem Punkt kann eine Befristungsvorschrift wenig ausrichten, wenn sie nicht durch ein Bündel anderer Maßnahmen begleitet wird.
- Mit der Entscheidung, nach Abschluss der Qualifikationsphase auf eine überwiegende Beschäftigung im Drittmittelbereich zu setzen, entstehen signifikante Risiken. Es ist nicht absehbar, inwieweit Drittmittelanträge in dem eigenen Fach- und Spezialgebiet über mehrere Antragsphasen hinweg Erfolg haben werden. Daher ist es wahrscheinlich, dass die Unsicherheit bei verlängerter Befristung eher zu- als abnimmt. Die geringe Attraktivität wirtschaftlicher Selbstständigkeit ist zudem ein Indiz dafür, dass die unternehmerische Risikofreudigkeit unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht stark ausgeprägt ist.

Es ist also anzunehmen, dass diejenigen, die über einen längeren Zeitraum in Hochschule oder Forschungseinrichtung bleiben wollen und zugleich ein gesichertes Beschäftigungsumfeld suchen, in zunehmendem Maße einem Entscheidungsdilemma unterliegen. Auch wenn es nicht das Ziel der Befristungsregelungen ist, den Beschäftigten die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft abzunehmen, so bleibt doch zu konstatieren, dass die seit 2007 zusätzlich geltenden Vorschriften nicht geeignet sind, die Grundlage der Entscheidung für die

Wissenschaft zu verbessern. Den Untersuchungsergebnissen zufolge erwarten die Beschäftigten in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase, dass sich die angebotenen Beschäftigungsbedingungen an diejenigen Erwartungen und Anforderungen orientieren, die an sie – als wissenschaftlicher Nachwuchs – gerichtet werden. In den Augen der Beschäftigten besteht hier nach wie vor ein Missverhältnis.

8. Schlussbetrachtung

Die Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat sich insbesondere mit den Befristungsvorschriften befasst, die mit seinem Inkrafttreten im April 2007 das bis dahin im Hochschulrahmengesetz formulierte Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft ergänzt bzw. geändert haben. Dazu zählen erstens der Sachgrund *Drittmittel*, der auch für Arbeitsverträge mit nichtwissenschaftlichem Personal genutzt werden kann, zweitens der vergrößerte sachgrundlose und personenbezogene Befristungsrahmen wegen Kinderbetreuung und drittens die Änderung des personellen Geltungsbereichs, d. h. der Verzicht auf die Spezifikation einzelner Kategorien des wissenschaftlichen Personals, die nun allein durch die Landesgesetzgeber zu konkretisieren sind. Die Untersuchung der befristungsrechtlichen Vorschriften hat einen weiten thematischen Bogen geschlagen. Sie hat

- die wissenschaftspolitischen und befristungsrechtlichen Ziele der Vorschriften erläutert und vor dem Hintergrund von Experteneinschätzungen diskutiert,
- die Nutzung der Befristungsmöglichkeiten in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dokumentiert und die bisherigen Erfahrungen reflektiert,
- den Zusammenhang von Anwendung der Befristungsvorschriften und Personalstruktur aufgezeigt
- und schließlich die Relevanzen der Regelungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erörtert.

Die Evaluation hat die folgenden Ergebnisse erzielt:

Sachgrundloser, personenbezogener Befristungsrahmen (§ 2 Abs. 1 Sätze 1 u. 2)

Der sachgrundlose und personenbezogene Befristungsrahmen bildet den Kern des Sonderarbeitsrechts für die Wissenschaft. Weil die zu untersuchenden Vorschriften nur in Verbindung mit ihm zu begreifen sind, kann der Befristungsrahmen nicht ausgeblendet werden. § 2 Abs. 1 zeichnet sich durch hohe Praktikabilität sowie eine im Wesentlichen sachlich angemessene Höchstbefristungsdauer aus und ist aus diesem Grund ein unverzichtbares Instrumentarium für die Befristungspraxis in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. An den Grenzen des Befristungsrahmens gibt es einige Unschärfen, die in der Praxis auf unterschiedlichem Wege behandelt werden; nicht eindeutig festgelegt ist bspw. der Studienabschluss (Bachelor/Master), ab dem Beschäftigungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind.

Vorausgesetzt die Beschäftigten erhalten im Rahmen ihrer zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung, die der weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft dient, bietet § 2 Abs. 1 auch ihnen einen belastbaren zeitlichen Rahmen. Eine verbesserte Information über die geltenden Regelungen und ihre Anwendung wäre hilfreich.

Künftig sollte der Frage mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, wie dieser Rahmen ausgestaltet wird. Die Modalitäten der Arbeitsverträge, insbesondere ihre Laufzeiten, könnten sowohl im Interesse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch im Sinne des administrativen Aufwands deutlich verbessert werden.

Verlängerung der sachgrundlosen Befristungsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 3)

Die Verlängerung der sachgrundlosen Befristungsdauer stößt als Maßnahme, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient, allgemein auf Zustimmung. Sie bietet eine weitere Möglichkeit, geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen befristeten Arbeitsvertrag anbieten zu können, wenn der wissenschaftliche Werdegang noch nicht das angestrebte Ziel erreicht hat. Ihre Nutzung ist bisher durch Einzelfallprüfungen gekennzeichnet. Die verlängerte Höchstbefristungsdauer hat sich qualitativ und quantitativ noch nicht durchgesetzt.

Aus Sicht der Beschäftigten ist die zusätzliche Befristungsmöglichkeit situativ hilfreich, um ein angestrebtes Qualifizierungsziel abschließen zu können. Sie besitzt aber keine Relevanz bei der Entscheidung für oder gegen Kinder. Betrachtet man Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen, ist die Befristungsmöglichkeit nützlich, um die wissenschaftliche Betätigung (Dienstleistung, Qualifizierung) temporär fortzusetzen. Familienpolitische Impulse, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, können unter diesen Bedingungen kaum erwartet werden.

Personeller Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 Satz 1)

Der geänderte personelle Geltungsbereich zieht die rechtlichen Konsequenzen aus der Föderalismusreform. Wegen der alleinigen Kompetenz der Bundesländer, den Personalkorpus an den Hochschulen festzulegen, ist es grundsätzlich geboten, auf entsprechende Spezifikationen im WissZeitVG zu verzichten. Allerdings hat der geänderte Geltungsbereich auch zu Irritationen geführt. Sie betreffen nicht die Frage, ob die Bundesländer befugt sind, die Personalkategorie für die Hochschulen festzulegen, sondern vielmehr die Frage, ob jede Kategorie des wissenschaftlichen Personals – sofern sie nicht zu den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zu zählen ist – ohne ein befristungsrechtliches Kriterium den Bedingungen von § 2 Abs. 1 WissZeitVG genügt. Mit dem Wegfall der Kategorie *wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* aus dem Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft ist die klärungsbedürftige Frage entstanden, in welchem befristungsrechtlichen Verhältnis Dienstleistungen und Qualifizierung in der Wissenschaft stehen.

Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2)

Die Drittmittelbefristung bietet den Arbeitgebern eine anerkannte und rechtssichere Möglichkeit, das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal, das überwiegend drittfinanziert wird und zugleich überwiegend in Drittmittelprojekten tätig ist, befristet zu beschäftigen. Der rechtssicheren Konstruktion ist es geschuldet, dass nicht alle Finanzierungsquellen, die für das Einwerben von Forschungsprojekten in den Hochschulen relevant sind, die geforderten Bedingungen der Vorschrift erfüllen. Unabhängig davon hat sich die neue Vorschrift für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern etabliert; in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch für das nichtwissenschaftliche Personal.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren befristete Arbeitsverträge auf § 2 Abs. 2 gestützt werden, wurden zum größeren Teil noch nicht promoviert. Wenn die Drittmittelbefristung anstelle der Qualifizierungsbefristung als Rechtsgrundlage gewählt werden kann und gewählt wird, kommen die Beschäftigten ggf. nicht in den Genuss einer Vertragsverlängerung auf Grundlage der Schutzklauseln gemäß § 2 Abs. 5. Um nicht dem Gesetzeszweck zu widersprechen, sollte eine solche Praxis nur in Einzelfällen üblich sein.

Den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht die neue Vorschrift – wie auch der erweiterte sachgrundlose Befristungsrahmen – einen zwischenzeitlich verlängerten Verbleib

in der Wissenschaft, um bspw. einzelne Projekte bearbeiten und Qualifizierungsziele erreichen zu können. Insofern ist die Drittmittelbefristung für die Beschäftigten situativ hilfreich. Angesichts der mit zunehmendem Alter und Qualifikationsstand wachsenden Unzufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere innerhalb der Wissenschaft ist allerdings zu konstatieren, dass eine über den sachgrundlosen Befristungsrahmen hinausgehende befristete Beschäftigungsmöglichkeit ambivalent zu beurteilen ist.

Insgesamt ist § 2 Abs. 2 WissZeitVG eine weitgehend leicht handhabbare und rechtlich belastbare Befristungsmöglichkeit, die insbesondere dazu genutzt werden sollte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Abschluss der Qualifikationsphase in einem für Arbeitgeber und Arbeitnehmer überschaubaren Zeitraum ein fortgesetztes Beschäftigungsverhältnis anbieten zu können.

9. Verzeichnis zitierter Quellen

Besio, Cristina (2009): Forschungsprojekte. Zum Organisationswandel in der Wissenschaft. Bielefeld: transcript.

Deutscher Bundestag, 10. Wahlperiode (1984): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Drucksache 10/2283, 08.11.1984.

Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode (2001): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Drucksache 14/6853, 31.08.2001.

Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode (2004): Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG). Drucksache BT 15/4132, 09.11.2004.

Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode (2006): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft. Drucksache 16/3438, 16.11.2006.

Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode (2006): 21. Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung: Öffentliche Anhörung zu dem Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, Wortprotokoll. Protokoll 16/21, 29.11.2006.

Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode (2007): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss). Drucksache 16/4043, 17.01.2007.

Dieterich, Thomas/Preis, Ulrich (2001): Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung: Konzept einer Neuregelung im Hochschulrahmengesetz. Köln: O. Schmidt.

Dörner, Hans-Jürgen (2004): Der befristete Arbeitsvertrag. Eine systematische Darstellung des Befristungsrechts. München: C.H. Beck.

Institut für Hochschulforschung Wittenberg (2010): Landeshochschulgesetze und Lehrverpflichtungsverordnungen der Bundesländer. Informationen zu gesetzlichen Grundlagen, Lehrdeputaten der Angehörigen der verschiedenen Statusgruppen und Rahmenbedingungen. URL: <http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/lehrverpflichtungen.htm> (18.11.2010).

Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forum Hochschule 14|2010. Hannover: HIS.

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona (2009): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs? Zwischenergebnisse des Projekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“. URL: <http://hdz.hdz.tu-dortmund.de/index.php?id=woe> (18.11.2010).

Müller-Glöge, Rudi (2009): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). In: ders./Preis, Ulrich, Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 9. Auflage. München: C.H. Beck.

Preis, Ulrich/Bender, Wolfgang (2006): Der Sachgrund der Drittmittelfinanzierung für die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Universität zu Köln.

Preis, Ulrich (2008): WissZeitVG. Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Köln: Luchterhand.

Statistisches Bundesamt (1982 – 1988): Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Jahre 1980 bis 1986. Mainz und Stuttgart: Kohlhammer.

Statistisches Bundesamt (1989 – 2002): Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Jahre 1987 bis 2001. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Statistisches Bundesamt (2003 – 2010): Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Jahre 2002 bis 2009. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem. Berlin am 02.07.2010.

Entscheidungen

Bundesarbeitsgericht, 02.09.2009, Aktenzeichen 7 AZR 291/08

Bundesarbeitsgericht, 20.01.2010, Aktenzeichen 7 AZR 753/08

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 16.07.2009, Aktenzeichen 10 Sa 2/09

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 08.12.2009, Aktenzeichen 13 Sa 636/09

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 19.02.2009, Aktenzeichen 4 Sa 256/08

Arbeitsgericht Bamberg, 15.12.2009, Aktenzeichen 1 Ca 779/09

Arbeitsgericht Freiburg, 09.12.2008, Aktenzeichen 3 Ca 379/08

10. Anhang

10.1. Gesetzestexte

10.1.1. § 57a bis 57f HRG (14.06.1985)

Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14.06.1985, in Kraft ab 26.06.1985

§ 57a – Befristung von Arbeitsverträgen

¹Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53), Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54) und Lehrkräften mit besonderen Aufgaben (§ 56) sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften gelten die §§ 57b bis 57f. ²Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen.

§ 57b – Sachlicher Grund für die Befristung

(1) Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz 1 genannten Personal ist zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, es sei denn, es bedarf nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen keines sachlichen Grundes.

(2) Sachliche Gründe, die die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter nach § 53 sowie mit Personal mit ärztlichen Aufgaben nach § 54 rechtfertigen, liegen auch vor wenn

1. die Beschäftigung des Mitarbeiters mit Dienstleistungen nach § 53 Abs. 1 oder nach § 53 Abs. 3 in Verbindung mit § 53 Abs. 1 auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient,
2. der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,
3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll,
4. der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird oder
5. der Mitarbeiter erstmals als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter eingestellt wird.

(3) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt auch vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor).

(4) Für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft gilt Absatz 2 Nr. 1, 2 und 4 entsprechend.

(5) Der Grund für die Befristung nach Absatz 2 bis 4 ist im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Grund nicht angegeben, kann die Rechtfertigung der Befristung nicht auf die Absätze 2 bis 4 gestützt werden.

(6) Der erstmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages für die Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder zur beruflichen Ausbildung nach Absatz 2 Nr. 1 oder für Beschäftigung nach Absatz 2 Nr. 5 soll nicht später als 4 Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen.

§ 57c – Dauer der Beschäftigung

(1) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages bestimmt sich in den Fällen des § 57b Abs. 2 bis 4 im Rahmen der Absätze 2 bis 6 ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. ²Sie muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(2) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. ²Mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57 b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. ³Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 5 kann bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden.

(3) Auf die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 sind Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4, soweit er Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, nicht anzurechnen.

(4) ¹Wird bei Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in der Weiterbildung zum Gebietsarzt befindet, die Anerkennung als Gebietsarzt in fünf Jahren nicht erworben, kann die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 um die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Gebietsarzt, höchstens bis zur Dauer von drei Jahren, überschritten werden. ²Zum Zwecke des Erwerbs einer Anerkennung für eine Teilgebiet oder eine Zusatzbezeichnung kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahre vereinbart werden. ³Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft kann bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. ²Mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. ³Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftliche Hilfskraft, die vor dem Abschluß eines Studiums liegen, sind auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen.

(6) Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 bis 4 sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter nicht anzurechnen:

1. Zeiten einer Beurlaubung, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden ist, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Ausland, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
3. Zeiten einer Beurlaubung nach § 8 a des Mutterschutzgesetzes und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist, und
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes.

§ 57d – Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter

Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 4 kann, ohne daß es einer vertraglichen Kündigungsregelung bedarf, gekündigt werden, wenn feststeht, dass die Drittmittel wegfallen werden, dies dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird und die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel erfolgt.

§ 57e – Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbstständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit einem aus Mitteln Dritter vergüteten Mitarbeiter abschließt, gelten § 57a Satz 2 und die §§ 57b bis 57d entsprechend.

§ 57f – Erstmalige Anwendung

Die §§ 57a bis 57e sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 26. Juni 1985 abgeschlossen werden.

10.1.2. § 57a bis 57f HRG (16.02.2002)

Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16.02.2002, in Kraft ab 23.02.2002

§ 57a – Befristung von Arbeitsverträgen

(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. ²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. ³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. ⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 57b – Befristungsdauer

(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. ²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. ³Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. ⁴Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. ²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. ³Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. ²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. ³Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

²Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. ³Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 57c – Privatsdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

§ 57d – Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

§ 57e – Studentische Hilfskräfte

¹Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte), ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. ²Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57 b Abs. 1 angerechnet.

[...]

10.1.3. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12.04.2007, in Kraft seit 18.04.2007

§ 1 – Befristung von Arbeitsverträgen

(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. ²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. ³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. ⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2 – Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. ²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. ³Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. ⁴Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. ²Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.

(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. ²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. ³Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. ²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. ³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

²Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. ³Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§ 3 – Privatsdienstvertrag

¹Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. ²Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 4 – Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

¹Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. ²Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 5 – Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

¹Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. ²Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 6 – Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) ¹Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. ²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. ³Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) ¹Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. ²Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. ³§ 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

10.1.4. Wissenschaftliches Personal in den Ländern

Im Folgenden werden die Landeshochschulgesetze exemplarisch zitiert. Die Auszüge dienen als Hintergrundinformationen für die Ausführungen in Abschnitt 4.2.3:

Bundesland	Personalkategorie/Tätigkeitsbereich
Baden-Württemberg	Akademische Mitarbeiter (§ 52 LHG BW) (1) Akademische Mitarbeiter sind die Beamten und Angestellten, denen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, wissenschaftliche Dienstleistungen nach Maßgabe ihrer Dienstaufgabenbeschreibung obliegen. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört auch die Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. [...] Die Dienstaufgabenbeschreibung wird vom Vorstand auf Vorschlag des Fakultätsvorstands erlassen, wobei diese Aufgabe vom Vorstand auf den Fakultätsvorstand übertragen werden kann [...] Akademische Mitarbeiter haben einen Anspruch auf die Erstellung einer Dienstaufgabenbeschreibung, die auch den Umfang der Lehrverpflichtung festlegt. Dienstaufgabenbeschreibungen stehen unter dem Vorbehalt der Änderung nach den Bedürfnissen der Hochschule. (2) Akademischen Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. (6) Akademische Mitarbeiter sind ferner die an Akademien der Bildenden Künste und der Hochschule für Gestaltung tätigen Technischen Lehrer, Technischen Oberlehrer, Fachschulräte sowie die ihnen in der Vergütung gleichgestellten angestellten Lehrkräfte an diesen Hochschulen. Ihnen obliegen im Rahmen ihres Faches auch Dienstleistungen in praktisch-technischer Hinsicht bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben und bei der Wartung von Einrichtungsgegenständen und Geräten. Einstellungsvoraussetzung sind hierfür [...] in der Regel die Meisterprüfung sowie gute fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung. (8) Lektoren sind hauptberuflich tätige Akademische Mitarbeiter, die Lehrveranstaltungen, insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde, durchführen. [...]
Brandenburg	Akademische Mitarbeiter (§ 47 BbgHG) (1) Akademischen Mitarbeitern obliegen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, nach Maßgabe ihrer Tätigkeitsbeschreibung. Sie werden in nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt. Soweit Akademische Mitarbeiter Hochschullehrern zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. Die Tätigkeitsbeschreibungen stehen unter dem Vorbehalt jederzeit möglicher Änderung nach dem Bedarf der Hochschule. (2) Akademischen Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Dies gilt insbesondere für Akademische Mitarbeiter, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört. (3) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die über einen Hochschulabschluss verfügen, gehören mit Inkrafttreten dieses Gesetzes zur Gruppe der Akademischen Mitarbeiter. Für die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gilt bis zu einer vertraglichen Neufestlegung der individuellen Lehrverpflichtung die Lehrverpflichtung nach der Lehrverpflichtungsverordnung vom 6. September 2002 [...].
Hessen	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 65 HHG) (1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre, in der Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen und Geräte und im Betrieb wissenschaftlicher und der Krankenversorgung dienender Einrichtungen. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört auch, Studierenden Fachwissen und

Bundesland	Personalkategorie/Tätigkeitsbereich
	praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten soll den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zu selbstbestimmter Forschung und zu hochschuldidaktischer Qualifizierung gegeben werden. Ihre Verpflichtung zur Erbringung der vollen, vertraglich oder in anderer Weise festgelegten Dienstleistung bleibt hiervon unberührt. [...] (2) [...] Die Gesamtdauer der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter im Beamtenverhältnis auf Zeit darf zwölf Jahre nicht überschreiten; sie verringert sich um Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis; sie verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Soweit die Erbringung der Dienstleistungen nach Abs. 1 in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Beamtenverhältnis auf Zeit zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, gilt Abs. 1 Satz 5 mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit eingeräumt wird. Hierfür steht ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung. [...] (5) Für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 66 HHG) Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und auf wissenschaftlicher Grundlage beruhender Kenntnisse, deren Vermittlung nicht die Einstellungsvoraussetzungen [für Professorinnen und Professoren] nach § 62 erfordert, kann Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.
Niedersachsen	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 31 NHG) (1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung mitwirken. Ihnen kann auch die Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten und wissenschaftlicher Methodik als wissenschaftliche Dienstleistung in der Lehre übertragen werden. [...] (4) Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, ist befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben. [Entsprechend für künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Personal mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, sofern es nicht zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer gehört.] Lehrkräfte für besondere Aufgaben; Lektorinnen und Lektoren (§ 32 NHG) (1) Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen werden ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt; sie üben ihre Lehrtätigkeit weisungsgebunden als nichtselbständige Lehre aus. [...] Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen vermitteln überwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse, deren Vermittlung nicht Fähigkeiten erfordert, die für eine Einstellung als Professorin oder Professor vorausgesetzt werden. (2) Lektorinnen und Lektoren sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die selbständig Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde durchführen. [...]
Nordrhein-Westfalen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 42 HG) (1) Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt; ihnen obliegt die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert. Ihnen können darüber hinaus durch die Dekanin oder den Dekan andere Dienstleistungen

Bundesland	Personalkategorie/Tätigkeitsbereich
	gen übertragen werden. Die für diese Aufgaben an die Hochschule abgeordneten Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter und anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [...] (2) An Fachhochschulen kann ein Teil der Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben für Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der Weiterbildung der Lehrkraft für besondere Aufgaben dienen sollen, bestimmt werden; diese Stellen sind entsprechend auszubringen. [...] Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten (§ 44 HG) (1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Universitäten zugeordneten Beamtinnen, Beamten und Angestellte, denen nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung obliegen. [...] Zu den Dienstleistungen gehört auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten, in der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung und in anderen Aufgaben der Hochschule. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten haben als Dienstleistung die Aufgabe, Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des Lehrangebots erforderlich ist. Ihnen soll ausreichend Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden. Der Fachbereichsrat kann im Benehmen mit den fachlich zuständigen Professorinnen und Professoren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten auf deren Antrag bestimmte Forschungsaufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. [...] (3) Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten können im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden, wenn sie befristet beschäftigt sind. [...] [entsprechend für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter] Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen (§ 45 HG) (1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen sind die den Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten der Fachhochschulen zugeordneten Bediensteten, denen nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre und in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben obliegen. (2) Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen haben als Dienstleistung die Aufgabe, die Studierenden zu betreuen und anzuleiten, insbesondere im Rahmen von Projekten, Praktika und praktischen Übungen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Ihnen soll ausreichend Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden. Zu ihren Dienstleistungen gehört auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten einschließlich der Betreuung der Ausstattung. [...]
Rheinland-Pfalz	Assistentinnen und Assistenten an Fachhochschulen (§ 56 Abs. 7 HochSchG) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium können an Fachhochschulen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, insbesondere als Assistentinnen oder Assistenten beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, Professorinnen und Professoren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich dazu dienen, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Aussichten außerhalb der Fachhochschule zu ergänzen und zu vertiefen. Assistentinnen und Assistenten werden für höchstens sechs Jahre als Angestellte beschäftigt. [...]

Bundesland	Personalkategorie/Tätigkeitsbereich
Sachsen	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (§ 71 SächsHSG) (1) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sind einer Fakultät, Zentralen Einrichtung oder dem Aufgabengebiet eines Hochschullehrers zugeordnete Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung, in den medizinischen Fächern zusätzlich in der Krankenversorgung erbringen. [...] (2) Zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstleistungen gehört, Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Methoden zu unterweisen, soweit dies das Lehrangebot nach § 16 erfordert. Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern sind auch Aufgaben zu übertragen, die die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen [...] fördern. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit ist ihnen zu eigener wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zu belassen. Die Sätze 2 und 3 gelten für befristet beschäftigte künstlerische Mitarbeiter entsprechend. [...] (5) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter können zur Weiterqualifizierung als Akademische Assistenten nach § 72 beschäftigt werden. Akademische Assistenten (§ 72 SächsHSG) (1) Akademische Assistenten erbringen wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Forschung und Lehre, die auch dem Erwerb einer zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation [...] dienen. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit ist ihnen zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu belassen. Zu ihren Dienstleistungen gehört, Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher oder künstlerischer Methoden zu unterweisen. In den medizinischen Fächern gehört auch die Tätigkeit in der Krankenversorgung zu den wissenschaftlichen Tätigkeiten. Die Akademischen Assistenten sind mit den weiteren Dienstaufgaben eines Hochschullehrers vertraut zu machen. [...] Dienstrechtliche Stellung der Akademischen Assistenten (§ 73 SächsHSG) Der Akademische Assistent wird für die Dauer von bis zu 4 Jahren zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt oder als Arbeitnehmer beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis soll mit Zustimmung des Akademischen Assistenten spätestens 4 Monate vor Ablauf auf insgesamt 6 Jahre verlängert werden, wenn er die zusätzliche wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation [...] erworben hat oder zu erwarten ist, dass er sie innerhalb dieser Zeitspanne erwerben wird. Die Entscheidung trifft der Rektor auf Vorschlag des Fakultätsrates. Soweit Aufgaben in der Krankenversorgung wahrgenommen werden, ist das Einvernehmen des medizinischen Vorstandes des Universitätsklinikums erforderlich. Eine weitere Verlängerung ist nicht zulässig [...]. Eine erneute Einstellung als Akademischer Assistent ist ausgeschlossen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 74 SächsHSG) Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse, die nicht die Qualifikation eines Hochschullehrers erfordert, kann Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden. Diese sollen über einen Hochschulabschluss und pädagogische Eignung verfügen. Sie werden im Arbeitnehmerverhältnis, das befristet werden kann, beschäftigt.
Sachsen-Anhalt	[gegenwärtig im Gesetzgebungsverfahren: Einführung der Personalkategorien <i>Universitätsdozent/-dozentin</i> und <i>Juniordoziert/-dozentin</i>: Lehraufgaben auf Dauer; zunächst auf 4 Jahre, ggf. auf 6 Jahre befristet beschäftigt als Juniordoziert/-dozentin; bei positiv evaluierter Eignung Dauerbeschäftigungsverhältnis als Universitätsdozent/-dozentin möglich // Wegfall der Bestimmung, dass Lehrkräfte für besondere Aufgabe unbefristet zu beschäftigen sind]

10.2. Fragebogen: Nutzung und Einschätzung der Befristungsvorschriften

Die Befragung wurde im Mai 2010 durchgeführt. Zum Rücklauf und zu den Ergebnissen vgl. Abschnitte 4.3 und 5.2.

Hochschule

Bitte machen Sie zunächst Angaben zu Art und Region Ihrer Hochschule.

- ☐ Universität (staatl.)
- ☐ medizinische Einrichtung (an einer staatlichen Universität)
- ☐ Fachhochschule (staatl., ohne Verwaltungsfachhochschule)
- ☐ andere: _____

- ☐ östliche Bundesländer: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
- ☐ westliche Bundesländer, Nord: Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein
- ☐ westliche Bundesländer, Süd: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Sachgrundlose Höchstbefristungsdauer

Die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG wurde aus der seit 2002 geltenden Fassung des Hochschulrahmengesetzes übernommen. Kern der Regelung ist die maximale Befristung von 6 Jahren bis zum Abschluss der Promotion und weiteren 6 Jahren (bzw. 9 Jahren in der Medizin) nach der Promotion.

Frage 1 Halten Sie die Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren **bis** zur Promotion nach Ihrer Erfahrung für sachgerecht bemessen?

- ☐ Ja, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen ihr Qualifizierungsziel i. d. R. im vorgegebenen Zeitrahmen.
- ☐ Eingeschränkt ja, weil _____
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist tendenziell zu lang.
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist eher zu kurz.

[bei medizinischen Einrichtungen weiter mit Frage 3]

Frage 2 Halten Sie die Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren für die Zeit **nach** Abschluss der Promotion für sachgerecht bemessen?

- ☐ Ja, der vorgegebene Zeitrahmen reicht i. d. R. aus.
- ☐ Eingeschränkt ja, weil _____
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist tendenziell zu lang.
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist eher zu kurz.

[weiter mit Frage 4]

Frage 3 Falls es sich um eine medizinische Einrichtung handelt: Halten Sie die Höchstbefristungsdauer von 9 Jahren für sachgerecht bemessen?

- ☐ Ja, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen ihr Qualifizierungsziel i. d. R. im vorgegebenen Zeitrahmen.
- ☐ Eingeschränkt ja, weil _____
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist tendenziell zu lang.
- ☐ Nein, die Höchstbefristungsdauer ist eher zu kurz.

Verlängerung der Höchstbefristungsdauer

Seit Einführung des WissZeitVG besteht die Möglichkeit, die Höchstbefristungsdauer wegen der Betreuung von Kindern zu verlängern (mit der sog. familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3).

Frage 4 Hat Ihre Hochschule bisher die Möglichkeit genutzt, die Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 auszudehnen?

- ☐ ja [bitte weiter mit Frage 5]
- ☐ nein [bitte weiter mit Frage 8]

Frage 5 Falls Sie von der Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht haben: Wie häufig kommt es schätzungsweise zu Vertragsverlängerungen?

- ☐ mehr als 10 Mal jährlich, und zwar ca. _____ Mal
- ☐ zwischen 5 und 10 Mal jährlich
- ☐ weniger als 5 Mal jährlich

Frage 6 In welchem Maße wird die erhöhte Befristungsdauer i. d. R. ausgeschöpft?

- ☐ 20 bis 24 Monate, d. h. (annähernd) die maximale Dauer
- ☐ 12 bis 20 Monate
- ☐ einige Monate bis maximal 1 Jahr (bspw. um die Beendigung einer Qualifikationsarbeit zu ermöglichen)

Frage 7 Auf welchem Wege kommt eine Vertragsverlängerung zumeist zustande?

- ☐ Es gibt ein Antrags- und Prüfungsverfahren.
- ☐ Auf die Möglichkeit wird im Beratungsgespräch hingewiesen.
- ☐ Die Beschäftigten/Professoren verweisen von sich aus auf die erhöhte Befristungsdauer.
- ☐ anderer Weg: _____
[weiter mit Frage 9]

Frage 8 Falls Sie von der Möglichkeit bisher keinen Gebrauch gemacht haben: Warum nicht?

- ☐ Es gab bisher keine Nachfrage.
- ☐ anderer Grund: _____

In der Literatur besteht keine Einigkeit darüber, bei welchen Kindern die Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer rechtssicher genutzt werden kann. Bitte geben Sie zur folgenden Frage auch dann eine Einschätzung ab, wenn die familienpolitische Komponente bisher nicht zur Anwendung kam.

Frage 9 In welchen Fällen wird an Ihrer Hochschule auf § 2 Abs. 1 Satz 3 zurückgegriffen bzw. sollte nach Ihrer Einschätzung auf § 2 Abs. 1 Satz 3 zurückgegriffen werden?

- ☐ bei allen betreuten Kindern
- ☐ bei Kindern, die nachweislich im gemeinsamen Haushalt leben
- ☐ bei Kindern, die nachweislich im gemeinsamen Haushalt leben und zu denen eine begründete familienähnliche Beziehung besteht
- ☐ bei Kindern, für die eine Sorgerechtsbeziehung besteht
- ☐ bei leiblichen und adoptierten Kindern
- ☐ nur bei leiblichen Kindern

Anrechnung von Beschäftigungs- und Promotionszeiten

Auf die Höchstbefristungsdauer werden gemäß § 2 Abs. 3 alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung angerechnet, die mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit betragen und die nach Abschluss des Studiums angefallen sind. Dabei wird im Wortlaut nicht ausdrücklich auf wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse Bezug genommen.

Frage 10 Welche Arbeitsverhältnisse werden an Ihrer Hochschule angerechnet?

- ☐ alle Arbeitsverhältnisse mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung [weiter mit Frage 12]
- ☐ die Arbeitsverhältnisse, bei denen die Beschäftigten eindeutig zum wissenschaftlichen Personal zu zählen sind [weiter mit Frage 12]
- ☐ diejenige Beschäftigungszeiten, in denen vorrangig wissenschaftliche Tätigkeiten ausgeübt wurden
- ☐ andere Anrechnungspraxis: _____

In manchen Fällen sind bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Beschäftigungszeiten mit (vorrangig) nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten aufgelaufen. Hierzu zählen bspw. Koordinationsaufgaben für Forschungsprojekte und Beratungstätigkeiten für Studierende. Insofern Sie in diesem Punkt eine Differenzierung vornehmen:

Frage 11 Wie lassen sich die Fälle mit (vorrangig) nichtwissenschaftlichen Beschäftigungszeiten von den (vorrangig) wissenschaftlichen Beschäftigungszeiten unterscheiden?

- ☐ leicht – Zweifelsfälle kommen nicht/selten vor.
- ☐ mäßig – Es gibt Zweifelsfälle, die i. d. R. ausgeräumt werden können.
- ☐ schwer – Es gibt viele Zweifelsfälle, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen.
- ☐ weitere Einschätzung: _____

Seit Umstellung der Studiengänge besteht die Möglichkeit, entweder den Bachelor- oder den Master-Abschluss als relevantes Datum für die Anrechnung der Beschäftigungszeiten heranzuziehen.

Frage 12 Welche nach dem Studium aufgelaufenen Beschäftigungszeiten rechnen Sie auf die Höchstbefristungsdauer an?

- ☐ Die Erfahrungswerte genügen noch nicht, um eine Einschätzung abgeben zu können.
[weiter mit Frage 14]
- ☐ i. d. R. alle relevanten Beschäftigungszeiten nach Bachelor-Abschluss
- ☐ nach Prüfung des fachlichen Werdegangs entweder den Bachelor- oder den Master-Abschluss
- ☐ nur die Zeiten nach Abschluss des zur Promotion qualifizierenden Studiums (i. d. R. Master)
- ☐ andere Anrechnungspraxis: _____

Frage 13 Wie lässt sich die Anrechnung von Beschäftigungszeiten nach der Umstellung auf die gestufte Studienstruktur handhaben?

- ☐ leicht – Zweifelsfälle kommen nicht/selten vor.
- ☐ mäßig – Es gibt Zweifelsfälle, die i. d. R. ausgeräumt werden können.
- ☐ schwer – Es gibt viele Zweifelsfälle, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen.
- ☐ weitere Einschätzung: _____

Bei der Ermittlung der Höchstbefristungsdauer **nach** Abschluss der Promotion (Postdoc-Phase) können gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht genutzte Promotionszeiten geltend gemacht werden. Es kann bisweilen schwierig sein festzustellen, ob Phasen mit oder ohne Beschäftigung als Promotionszeiten zu zählen sind.

Frage 14 Wie lassen sich die anrechenbaren, nicht genutzten Promotionszeiten feststellen?

- ☐ leicht – Zweifelsfälle kommen nicht/selten vor.
- ☐ mäßig – Es gibt Zweifelsfälle, die i. d. R. ausgeräumt werden können.
- ☐ schwer – Es gibt viele Zweifelsfälle, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen.
- ☐ weitere Einschätzung: _____

Drittmittelbefristung

Die zuvor bestehenden Befristungsvorschriften wurden mit Inkrafttreten des WissZeitVG durch die Möglichkeit erweitert, das wissenschaftliche (bzw. künstlerische) sowie das akzessorische Personal unter bestimmten Bedingungen aufgrund von bewilligten Drittmitteln zu beschäftigen.

Frage 15 Wie oft nutzen Sie die Drittmittelbefristung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG für das wissenschaftliche und künstlerische Personal?

- ☐ nie [weiter mit Frage 19]
- ☐ in ausgewählten Fällen
- ☐ regelmäßig

Frage 16 Wenn Sie von der Drittmittelbefristung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal Gebrauch machen: In welchen Fällen wenden Sie sie vorrangig an?

- ☐ nach Ausschöpfen der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG
- ☐ alternativ zur sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer
- ☐ nur innerhalb der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer

Frage 17 Beschreibt der in § 2 Abs. 2 Satz 1 gewählte Begriff der „Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter“ alle diejenigen Finanzierungsquellen, für die die ansonsten genannten Bedingungen („bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“) erfüllt sind?

- ☐ ja
- ☐ nein, weil _____

Frage 18 Erfasst § 2 Abs. 2 Satz 1 insgesamt die an Ihrer Hochschule vorkommenden, durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Aktivitäten in ausreichendem Maße?

- ☐ ja
- ☐ eingeschränkt ja, weil _____
- ☐ nein, weil _____

Frage 19 Nutzen Sie die Drittmittelbefristung für das akzessorische Personal?

- ☐ nie *[weiter mit Frage 21]*
- ☐ in ausgewählten Fällen
- ☐ regelmäßig

Frage 20 Wie lässt sich festlegen, welche Beschäftigten zum akzessorischen Personal gemäß § 2 Abs. 2 zu zählen sind?

- ☐ leicht – Zweifelsfälle kommen nicht/selten vor.
- ☐ mäßig – Es gibt Zweifelsfälle, die i. d. R. ausgeräumt werden können.
- ☐ schwer – Es gibt Zweifelsfälle, die sich zum Teil nicht zufriedenstellend lösen lassen; und zwar _____

Frage 21 Bei welcher Personalgruppe nutzen Sie die Möglichkeiten des TzBfG (mit oder ohne Sachgrund) alternativ zur Drittmittelbefristung?

- ☐ weder beim wissenschaftlichen noch beim akzessorischen Personal *[weiter mit Frage 23]*
- ☐ beim wissenschaftlichen Personal
- ☐ beim akzessorischen Personal
- ☐ bei beiden Personalgruppen

Frage 22 Aus welchen Gründen nutzen Sie das TzBfG, anstatt auf das WissZeitVG zurückzugreifen?

Anwendungs-, Geltungsbereich

Das WissZeitVG erweitert im Vergleich zum HRG den personellen Geltungsbereich. Es ist nun prinzipiell möglich, wissenschaftliche (bzw. künstlerische) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorrangig mit Lehrtätigkeiten befasst sind, sachgrundlos nach § 2 Abs. 1 zu befristen.

Frage 23 Wie wird das Lehrpersonal (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lektoren oder Vergleichbare) an Ihrer Hochschule beschäftigt?

- ☐ Reines Lehrpersonal wird nicht oder nur in sehr geringem Maße beschäftigt. [weiter mit Frage 25]
- ☐ Das Lehrpersonal ist i. d. R. unbefristet beschäftigt. [weiter mit Frage 25]
- ☐ Das befristete Lehrpersonal wird nach § 14 Abs. 2 TzBfG (sachgrundlos) angestellt.
- ☐ Das Lehrpersonal wird nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschäftigt, und zwar
 - ☐ nur bis zur Promotion
 - ☐ nur nach der Promotion
 - ☐ vor und nach der Promotion
- ☐ andere Befristungspraxis: _____

Frage 24 In welchem Umfang werden die maßgeblich in der Lehre eingesetzten wissenschaftlichen (bzw. künstlerischen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt?

- ☐ zumeist Vollzeit
- ☐ zumeist Teilzeit
- ☐ Vollzeit und Teilzeit in etwa gleicher Größenordnung
- ☐ Mit einem durchschnittlichen Deputat von _____ Lehrveranstaltungsstunden (bezogen auf eine Vollzeitstelle).

Frage 25 Gelten an Ihrer Hochschule Richtlinien, Verordnungen oder Regelungen anderer Art, die die befristete Beschäftigung, die Befristungsregelungen oder ihre Anwendung betreffen?

- ☐ keine [direkt zu Frage 26]
- ☐ landesweite Regelungen (außer Hochschulgesetz und Lehrverpflichtungsverordnung)
- ☐ hochschuleigene Regelungen und Vorgaben
- ☐ Regelungen und Vorgaben einzelner fachlicher Einrichtungen

Bitte beschreiben Sie kurz den Geltungsbereich und den Regelungsgegenstand:

Abschließende Fragen

Bitte geben Sie eine zusammenfassende Einschätzung zum WissZeitVG ab:

Frage 26 Entspricht die Regelungsdichte des WissZeitVG den Anforderungen Ihrer Hochschule (Einrichtung)?

- ☐ Die Befristungsvorschriften erfassen den relevanten Anwendungsbereich in ausreichendem Maße.
- ☐ Die Vorschriften sind in ausreichendem Maße rechtssicher, der Anwendungsbereich ist jedoch partiell zu eng gesteckt.
- ☐ Die Vorschriften sind sowohl hinsichtlich des Anwendungsbereichs als auch hinsichtlich der Rechtssicherheit lückenhaft.
- ☐ Die Vorschriften sind in zentralen Bereichen nicht rechtssicher genug.
- ☐ Die Befristungsvorschriften sind _____

Frage 27 Haben Sie weitere Anmerkungen zur Regelungsdichte, zur Verständlichkeit oder zu einzelnen bisher nicht thematisierten Vorschriften des WissZeitVG?

10.3. Beraterkreis

Die Mitglieder des Beraterkreises zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes waren (in Klammern diejenigen Personen, die die Mitglieder des Beraterkreises vertreten oder begleitet haben):

- Elisabeth Ewen, Fraunhofer-Gesellschaft München
(Dr. Sabrina Hasselbach, ebenfalls Fraunhofer-Gesellschaft München)
- Wolfgang Foit, Deutsche Forschungsgemeinschaft Bonn
- Dr. Gabriele Frohnhaus, Ruhr-Universität Bochum
- Dr. Marina Frost, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und Vorsitzende des Bundesarbeitskreises *Dienst- und Tarifrecht* im Sprecherkreis der deutschen Universitätskanzler
- Dr. Angelika Hartmann, Max-Planck-Gesellschaft München
(Siegfried Kornprobst, Dr. Dieter Weichmann, ebenfalls Max-Planck-Gesellschaft München)
- Stephan Junker, Forschungsverbund Berlin e.V.
- Bernd Klöver, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und Sprecher der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Deutschlands
(Dr. Bruno Gross, Hochschule München)
- Dietmar Niemann, Otto-von-Guericke Universität Magdeburg
(Angela Matthies, ebenfalls Otto-von-Guericke Universität Magdeburg)
- Klaus Pregartner, Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg
(Astrid Hoffmann, ebenfalls Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg)
- Dr. Hans-Joachim Seehrich, Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin

Die vier Treffen des Beraterkreises fanden an den folgenden Terminen statt:

- 14. November 2008 (Hannover)
- 3. April 2009 (Hannover)
- 13. November 2009 (Hannover)
- 9. August 2010 (München)