

# Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten

Mathias Kuhn, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle

## Factsheet

Den Kern der Evaluation bildet eine repräsentative Erhebung, die an 23 Universitäten durchgeführt wurde und mit 4620 gültigen Fragebögen einen großen Rücklauf hatte. Hauptergebnisse werden hier zusammengefasst und exemplarisch durch Tabellen und Grafiken aus der Studie konkretisiert.

### Unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist atypische Beschäftigung die Norm:

- Über 80% des nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals hat (wie auch aus der amtlichen Statistik bekannt) befristete Arbeitsverträge
- Teilzeitverträge machen über ein Drittel der Arbeitsverträge aus, in mehr als der Hälfte der Fälle wurde die Teilzeit nicht freiwillig gewählt
- Geringere offizielle Arbeitszeiten gehen mit höheren Überstunden einher
- Zeiten außertariflicher Beschäftigung sind Bestandteil vieler akademischer Karrieren

Tabelle 1: Anzahl von Verträgen und daraus rekonstruierte Laufzeiten, unterschieden nach Tätigkeitszeiten an Hochschulen und gesondert dargestellt für die aktuelle Hochschule der Befragten

Tätigkeitszeiten	in der Wissenschaft insgesamt			an der aktuellen Hochschule	
	mittlere Anzahl Verträge	Mittlere Laufzeit von Verträgen in Kohorte in Monaten	Anzahl in Kohorte	mittlere Anzahl Verträge	Anzahl in Kohorte
bis 3 Jahre	2.0	13	763	1.8	700
mehr als 3 bis 6 Jahre	4.1	18	970	3.3	909
mehr als 6 bis 9 Jahre	6.2	19	690	4.6	654
mehr als 9 bis 12 Jahre	8.0	20	613	5.0	598
mehr als 12 bis 15 Jahre	9.8	26	363	6.5	355
mehr als 15 Jahre	10.6	43	727	6.5	673

### Die durch das WissZeitVG ermöglichte Praxis senkt die Lebensqualität der Beschäftigten:

- Auslaufende Verträge und unklare Entfristungsperspektiven erzeugen enorme Unsicherheit
- Befristete wissenschaftliche Tätigkeit insbesondere nach der Promotion bedeutet einer großen Mehrheit zufolge starke Einschränkungen für das Privatleben
- Kinderwünsche werden häufig zurückgestellt und auch später oft nicht mehr realisiert

Haben Sie schon einmal einen Kinderwunsch aufgrund Ihrer Arbeit an einer Hochschule zurückgestellt?

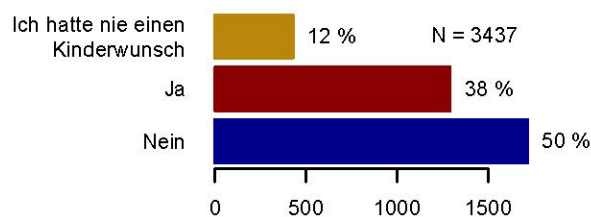


Abb. 1: Häufigkeit der Zurückstellung eines Kinderwunsches

Wie sehr stimmen Sie mit folgenden Aussagen überein?

"Befristete Arbeitsverhältnisse vor der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils erster Balken)

"Befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils zweiter Balken)

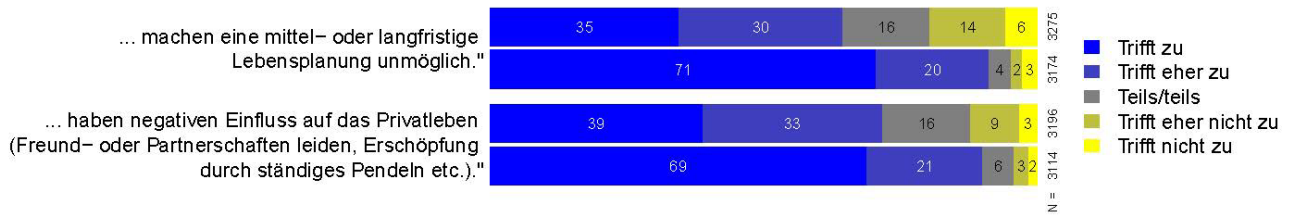


Abb. 2: Auswirkungen befristeter Arbeitsverhältnisse vor und nach der Promotion auf das Privatleben

Obwohl sie mit Qualifikationszielen begründet wird, behindert die Befristung eher Qualifikationen:

- Die Anzahl der befristet Beschäftigten hat sich (nach einer statistischen Prüfung von Freya Gassmann) seit den 1990er Jahren verdoppelt, die Zahl der Promotionen und Habilitationen stagniert nahezu
- Sowohl aus den tatsächlichen Vertragslaufzeiten als auch aus den Einschätzungen der Befragten ergibt sich, dass Vertragslaufzeiten den Qualifikationszielen in den meisten Fällen nicht angemessen sind
- Sie erscheinen den Beschäftigten auch nicht ausreichend, um diese Ziele zu erreichen
- Viele Befragte mit dem offiziellen Ziel Habilitation verfolgen dieses Ziel faktisch nicht
- Oft werden Qualifikationsziele nur angegeben, um Personal einfacher befristet zu können

Ist die Befristungsdauer Ihres Arbeitsvertrages angemessen, um das oben genannte Qualifikationsziel zu erreichen?

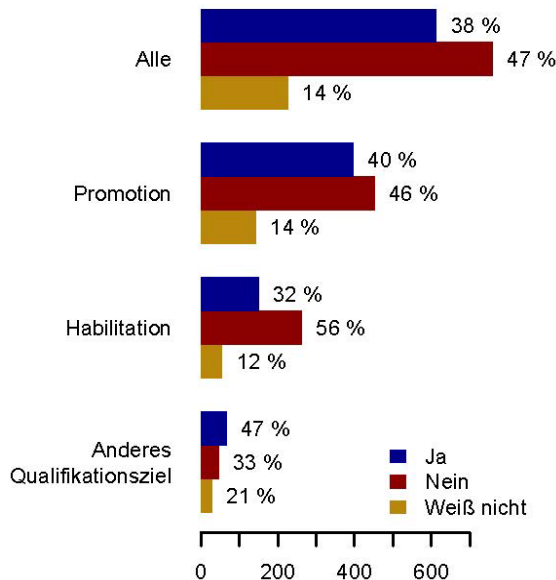


Abb. 3: Angemessenheit der Vertragslaufzeit, unterschieden nach offiziellen Qualifikationszielen

Streben Sie im Moment faktisch den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ) an? Gruppiert nach im befristeten Arbeitsvertrag angegebenem Qualifikationsziel

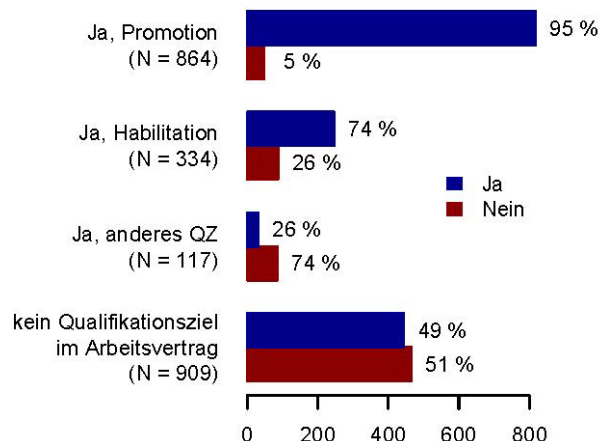


Abb. 4: Tatsächliche Qualifikationsabsicht für Stellen nach Novellierung des WissZeitVG

## Die Befristungspraxis beeinträchtigt zudem die wissenschaftliche Qualität akademischer Arbeit:

- Nichtwissenschaftliche Tätigkeiten machen einen großen Teil des Arbeitsalltags aus
- Die Abhängigkeit von Vorgesetzten begünstigt auch nicht vertragsgemäße Tätigkeiten
- Befristet Beschäftigte halten aus Sorge um ihre Stellung deutlich häufiger als unbefristet Beschäftigte wissenschaftlich motivierte Kritik zurück
- Beide Seiten vermeiden häufig die Offenlegung von Fehlverhalten

Halten Sie sich im akademischen Feld (z.B. auf Tagungen oder in Publikationen) mit wissenschaftlicher Kritik zurück, weil Sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen?

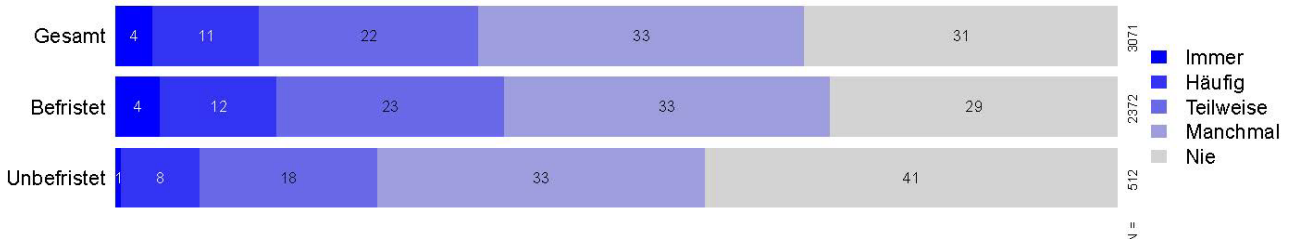


Abb. 5: Vermeidung von Kritik zur Sicherung künftiger Beschäftigungsperspektiven, unterschieden nach befristet und unbefristet Beschäftigten

## Das wissenschaftliche Personal beurteilt die bestehende Rechtslage als stark reformbedürftig:

- Für eine große Mehrheit aller Beschäftigtengruppen befördern Befristungen nicht die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftsbetriebes
- Eine Mehrheit erhofft sich Verbesserungen von längeren Vertragslaufzeiten
- Eine überwältigende Mehrheit spricht sich für eine Abschaffung des jetzigen WissZeitVG und unbefristete Stellen nach der Promotion aus

Welche rechtlichen und praktischen Änderungen könnten Ihrer Ansicht nach die Situation des sog. wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern?

Gesamt (jeweils erster Balken); Nur Predocs (zweiter Balken); Nur Postdocs (dritter Balken)

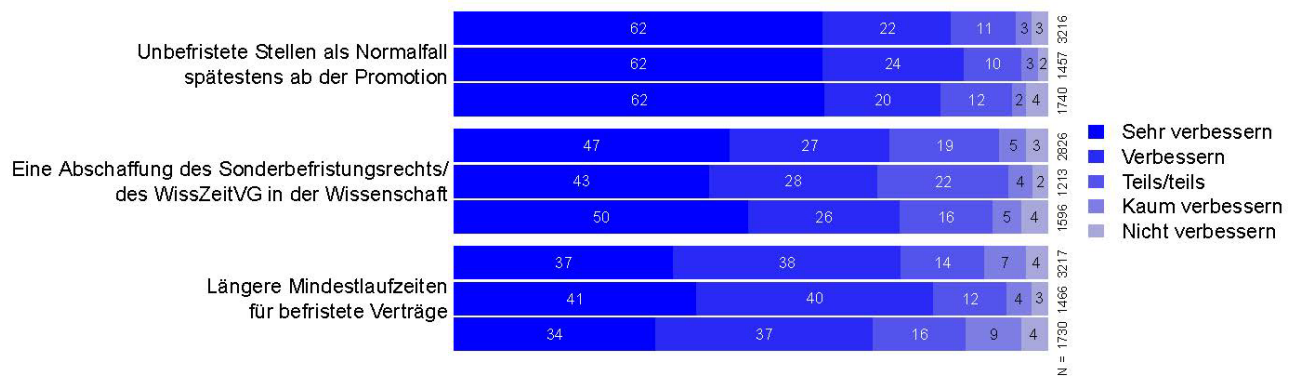


Abb. 6: Grundsätzlich mögliche Verbesserungen in der Beschäftigung wissenschaftlichen Personals