

Universität Duisburg-Essen • IAQ • 47048 Duisburg



Stellungnahme des IAQ zur geplanten Reform des WissZeitVG:

Schwerpunkt: Probleme bei der Durchführung von Drittmittelprojekten aufgrund des geplanten (verpflichtenden) Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung

Das vorliegende Papier wurde vor dem Hintergrund der sich aus den geplanten Neuregelungen im Entwurf für eine Novellierung des WissZeitVG ergebenden Probleme am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) geschrieben, einem Forschungsinstitut an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, das sowohl grundlagen- als auch anwendungsorientierte Forschung zu sozial, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Themen betreibt und einen hohen Drittmittelvolumen aufweist (jährlich ca. 60% Prozent seines Gesamthaushalts). Zwar treffen die im Folgenden angesprochenen Probleme ein solches Institut in besonderem Maße; grundsätzlich sind sie jedoch in den Hochschulen für alle Bereiche relevant, in denen drittmitelfinanzierte Forschung durchgeführt wird.

Prof. Dr. Ute Klammer
Geschäftsführende Direktorin

Tel.: [REDACTED]
Fax: [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]

Mai 2024

Sekretariat
Susanne Reimann
Tel.: [REDACTED]
Fax: [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]

47057 Duisburg
Forsthausweg 2
Gebäude LE

www.uni-due.de/iaq/

Geplante Neuregelungen

Das WissZeitVG setzt die Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge mit „wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ (§ 1 Abs. 1) und betrifft wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WMA) somit unabhängig davon, ob sie zum Zweck ihrer Qualifizierung oder zum Zweck der Mitarbeit in Forschungsprojekten beschäftigt sind, und unabhängig davon, ob sie eine Hochschulkarriere anstreben oder ob sie zeitweise an der Hochschule arbeiten wollen, um das erworbene Wissen in anderen Arbeitsfeldern zu nutzen.

Die Regelungen in § 2 WissZeitVG tragen diesen Unterschieden Rechnung. § 2 Abs. 1 regelt die Höchstdauer der Befristung für die persönliche Qualifizierung und die Verlängerung der Dauer der Qualifizierungsphase aufgrund familiärer oder gesundheitlicher Bedingungen (Qualifizierungsbefristung). § 2 Abs. 2 regelt die Befristung zur Bearbeitung von Drittmittelprojekten mit zeitlich begrenzter Finanzierung und legt fest, dass die Laufzeit des Vertrages der Laufzeit des Drittmittelprojektes entsprechen muss (Drittmittelbefristung). § 2 Abs. 5 regelt Ansprüche auf Verlängerung von Qualifizierungsverträgen nach § 2 Abs. 1 aufgrund von Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung aus unterschiedlichen, insbesondere familiären und gesundheitlichen Gründen. Da die Drittmittel, abhängig von der zugrunde liegenden Bewilligung, zeitlich befristet verfügbar sind und ein Drittmittelprojekt in der Regel zu dem in der Bewilligung vorgesehenen Zeitpunkt abgeschlossen werden muss, sind für Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 keine derartigen Verlängerungsoptionen vorgesehen.

Probleme ergeben sich daraus, dass WMA zum Teil Qualifizierungsziele anstreben (Promotion, Habilitation), ihre Arbeitsverträge aber über Drittmittel finanziert werden und damit an die Laufzeit von Drittmittelprojekten gebunden sind. Je nach Laufzeit der Drittmittelprojekte sind die Vertragslaufzeiten oft zu kurz, um das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen, und familiäre Rahmenbedingungen werden nicht berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund soll „mit der Novellierung des WissZeitVG [...] die individuelle wissenschaftliche Qualifizierung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt der gesetzlichen Regelungen gestellt werden“ (Einleitung zum Gesetzentwurf, S. 1). Daher sollen zum einen Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 eingeführt werden („Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt: *,Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 [vor der Promotion, d. Verf.] drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 [nach der Promotion, d. Verf.] zwei Jahre nicht unterschreiten.*“). Zum anderen soll eine Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 nur noch möglich sein, wenn die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 ausgeschöpft ist („In Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt: *,Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.*“)

Der geplante, verpflichtende Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung, insbesondere in Verbindung mit Mindestvertragslaufzeiten für die Erstverträge mit Qualifizierungsbefristung, führt zu erheblichen Einschränkungen für die Durchführbarkeit von Drittmittelprojekten und trägt weder der Heterogenität der Projektlandschaft noch der Heterogenität der Interessen der Beschäftigten Rechnung.

Unterschiedliche Strukturen von Drittmittelprojekten

Nur ein (kleiner) Teil der Drittmittelprojekte an Hochschulen wird vorrangig mit dem Ziel der Förderung der Qualifizierung von Mitarbeiter*innen geplant und durchgeführt; Drittmittelprojekte dienen häufig in erster Linie der Förderung der Forschung. Eine Ausnahme stellen spezielle Förderformate dar, die speziell auf die Qualifizierung abzielen, bspw. die Förderung von Nachwuchsgruppen oder von Graduiertenkollegs. Darüber hinaus enthalten einige Förderrichtlinien die Möglichkeit, Promotions- oder auch Habilitationsstellen vorzusehen oder Zeitanteile für die persönliche Qualifizierung der WMA zu integrieren. Derartige Projekte sind häufig auf mindestens drei Jahre angelegt. Bei diesen Projekten widerspricht es in der Tat dem Sinn des WissZeitVG, wenn anstelle der durchaus möglichen Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 genutzt wird. Diese in der Begründung zum Gesetzentwurf kritisierte Praxis wird aus der Sicht von Hochschulen damit begründet, finanzielle Risiken zu minimieren, die sich aus den Ansprüchen auf Vertragsverlängerungen aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten nach § 2 Abs. 5 ergeben.

Die meisten Drittmittelprojekte dienen, wenn überhaupt, dann nur indirekt der Qualifizierung. So fördern bspw. Stiftungen die Forschung vor dem Hintergrund ihres jeweiligen gesellschaftspolitischen Anspruchs und auf der Grundlage ihres jeweiligen Forschungsprogramms. Das BMBF fördert Projekte auf der Basis von Förderrichtlinien, die sich an dem wahrgenommenen Forschungsbedarf im jeweiligen Feld orientieren. Auch große und in hoch kompetitiven Verfahren eingeworbene EU-Projekte sind auf die Förderung bestimmter Inhalte in der Forschung ausgerichtet. Alle diese Projekte ermöglichen häufig durchaus die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsvorhaben; es ist jedoch nicht ihr vorrangiges Ziel. Noch weniger auf die Förderung von Qualifizierung ist die Auftragsforschung ausgerichtet. Hier geht es bspw. um Evaluationspro-

ekte im Auftrag von Bundes- oder Landesministerien, um Expertisen, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihrer Kompetenzen in die Politikberatung einbringen, oder auch um kleine Projekte bspw. in Kooperation mit Kommunen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren. Publikationen und die wissenschaftliche Nutzung erhobener Daten und damit auch die Einbindung von Qualifizierungsvorhaben sind in derartigen Projekten nicht vorgesehen und nicht oder nur begrenzt möglich. Der Nutzen derartiger Projekte besteht vor allem darin, dass Hochschulen ihre Kompetenzen für die Gesellschaft nutzbar machen; für die eingesetzten WMA bieten sie wichtige Erfahrungsmöglichkeiten, sowohl mit Blick auf eine eventuelle (spätere) Entwicklung von Qualifizierungsvorhaben als auch auf die Nutzung der erworbenen anwendungsorientierten Kompetenzen auf dem hochschulexternen Arbeitsmarkt.

Allen diesen Projekten ist gemeinsam, dass sie in der Regel zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein müssen und nicht aufgrund von Personalausfall verlängert werden können. Bei Ausfallzeiten der WMA müssen Vertretungen finanziert werden; im Falle von Fluktuation müssen die Stellen schnellstmöglich neu besetzt werden, um das Projekt zeitgerecht und erfolgreich abschließen zu können. Die Laufzeit der Projekte liegt oft unterhalb der Schwelle von drei Jahren; sehr häufig sind Laufzeiten zwischen einem und zwei Jahren vorzufinden. Auch kürzere Laufzeiten sind nicht selten, bspw. bei kurzfristig benötigten Expertisen im Auftrag von Ministerien. Wenn bei derartigen Projekten je nach persönlichen Voraussetzungen der WMA Arbeitsverträge mit Qualifizierungsziel abgeschlossen müssten, wie es der Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG vorsieht, würde dies in vielen Fällen bedeuten, dass Qualifizierungsziele definiert werden müssten, deren Realisierung im Rahmen des jeweiligen Projektes weder zeitlich noch inhaltlich möglich ist. Außerdem würde diese Praxis den heterogenen Wünschen der WMA mitunter zuwiderlaufen; etwa dann, wenn Absolvent*innen im Anschluss an das Studium (PreDoc-Phase) oder an die Promotion (PostDoc-Phase) hauptsächlich in Projekten forschen möchten und sich bezüglich einer Qualifizierung nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 erst orientieren müssen oder sogar schon wissen, dass für sie eine solche Qualifizierung (im Regelfall eine Promotion bzw. Habilitation) nicht infrage kommt – worauf im nächsten Kapitel noch genauer eingegangen wird.

Verbunden mit der Mindestlaufzeit von Verträgen in der Qualifizierungsphase von drei bzw. zwei Jahren müssten vielfach Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die zeitlich länger dauern als das Projekt, so dass eine Zusatzfinanzierung aus Haushaltssmitteln der Hochschule erforderlich wäre. Auch das Risiko von Vertragsverlängerungen bei Ausfallzeiten müsste von der Hochschule getragen werden. Je nach Laufzeit der Drittmittelprojekte müsste die Hochschule für ein Projekt mehr an Haushaltssmitteln investieren, als sie an Drittmitteln einnehmen würde (bspw. ein Jahr Projektfinanzierung plus zwei Jahre Haushaltfinanzierung für einen Dreijahresvertrag). Vor diesem Hintergrund ist die geltende Regelung des § 2 Abs. 2 zu sehen, der bei Drittmittelfinanzierung die Laufzeit der Verträge an die Laufzeit des Drittmittelprojektes bindet und nicht an die persönlichen Qualifizierungsziele und -zeiten der WMA.

Auswirkungen der geplanten Neuregelungen am Beispiel des IAQ

Am IAQ wird bei Drittmittelprojekten, die explizit der Qualifizierung dienen (bspw. Nachwuchsgruppen), die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 genutzt. Des Weiteren wird die Qualifizierungsbefristung in Einzelfällen genutzt, wenn ein Projekt längerfristig (mindestens auf drei Jahre) angelegt ist oder Projektverlängerungen bzw. Anschlussprojekte mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten sind UND die oder der WMA bereits am Institut beschäftigt ist und ein Promotionsvorhaben entwickelt hat

(das auch in der Arbeitsplatzbeschreibung dokumentiert wird), so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass sie oder er das Vorhaben bei einer entsprechend qualifizierungsförderlichen Vertragsgestaltung erfolgreich abschließen kann. Da bei vielen Drittmittelprojekten keine finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Qualifizierung vorgesehen sind, werden im IAQ nach Maßgabe verfügbarer Haushaltssmittel und anhand des im Institut verabschiedeten Personalentwicklungskonzepts Vertragsaufstockungen oder -verlängerungen zur Förderung der Promotion finanziert. Um ggf. Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 finanzieren zu können, werden Haushaltsreserven genutzt.

Wenn man diese Praxis auf alle Drittmittelprojekte ausdehnen würde, wäre das finanzielle Risiko sehr hoch – für ein einzelnes Institut und für die Hochschule als Ganzes, denn insbesondere familienbedingte Ausfallzeiten stellen gerade in der Lebensphase der Qualifizierung keineswegs eine seltene Ausnahme dar.

Bei Drittmittelprojekten, die nicht explizit der Qualifizierung dienen und die eine kürzere Laufzeit aufweisen, und bei Beschäftigten, die (noch) nicht sicher sind, ob sie eine Promotion oder Habilitation anstreben, wird am IAQ daher die Befristung nach § 2 Abs. 2 genutzt. Die Arbeitsverträge werden bis zum Ende der Projektlaufzeit abgeschlossen. Insbesondere für Berufsanfänger*innen sind solche Verträge – auch solche mit kürzerer Laufzeit – attraktiv, um sich erst einmal zu orientieren und sich darüber klar zu werden, ob sie eine Promotion anstreben oder die erworbenen Kenntnisse für den Übergang in den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule nutzen wollen; analog gilt dies für WMA nach der Promotion mit Blick auf eine mögliche Habilitation (bzw. andere Formen der weiteren Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere). Gerade nach anwendungsorientierten Projekten findet ein solcher Übergang in die Praxis sowohl vor als auch nach der Promotion sehr häufig statt. In anderen Fällen entwickeln WMA innerhalb ihres ersten Projektes eine Idee für ein Promotionsvorhaben, das sie dann im Rahmen von Folgeprojekten bearbeiten; PostDoc nutzen derartige Projekte für Publikationen und die Sammlung erster Erfahrungen aus Projektleitung. Darüber hinaus wird am IAQ angestrebt, WMA durch die Einwerbung von inhaltlich miteinander zusammenhängenden Projekten im Kontext des Forschungsprogramms des Instituts längerfristig zu beschäftigen, so dass am Institut ein Potenzial an qualifizierten Beschäftigten für Projekte zur Verfügung steht und die WMA die Möglichkeit haben, durch die Bearbeitung mehrerer, aufeinander folgender Projekte Qualifizierungsvorhaben zu entwickeln und durchzuführen – oder ihre Erfahrungen mit dem Ziel der Nutzung auf dem externen Arbeitsmarkt zu vertiefen. Auch in solchen Fällen werden ggf. Drittmittelverträge über eine Promotionsförderung aus Haushaltssmitteln des Instituts ergänzt. Für promovierte WMA sieht das Personalentwicklungskonzept auf der Grundlage der verfügbaren Haushaltssmittel Möglichkeiten der Entfristung vor.

Bei der Bearbeitung von Drittmittelprojekten würden sich durch die geplante Neuregelung bspw. die im Folgenden aufgeführten Probleme stellen:

- a) Nach der geplanten Neuregelung könnten Berufsanfänger*innen für die Bearbeitung von Drittmittelprojekten nur noch mit einem Vertrag mit Qualifizierungsbefristung für mindestens drei Jahre eingestellt werden, auch wenn das Projekt eine deutlich kürzere Laufzeit hat. Eine Einstellung von Berufsanfänger*innen würde also voraussetzen, dass erstens den Kandidat*innen klar ist, dass sie promovieren wollen, dass zweitens die Projektleitung und die Personalverantwortlichen am Institut relativ sicher sind, dass die Promotion für diese Person der geeignete Weg ist, und dass drittens Haushaltssmittel zur Verfügung stehen, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der

über die Laufzeit des Projektes hinausgeht. Das heißt, obwohl Arbeitgeber und Beschäftigte sich noch unsicher sind, ob eine Promotion sinnvoll ist, müssten Haushaltssmittel investiert werden, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der die Bearbeitung des Projektes ermöglicht, und Reserven für die Finanzierung von eventuellen familienbedingten Ausfallzeiten vorgehalten werden.

- b) Auch nach der Promotion streben nicht alle WMA eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung an. Durch den Vorrang der Qualifizierungsbefristung würden sie aber faktisch dazu gezwungen, ein Qualifizierungsziel anzugeben, auch wenn sie eigentlich eher daran interessiert wären, Projekte zur bearbeiten und damit ggf. weitere Erfahrungen zu sammeln, um sich auf dem externen Arbeitsmarkt zu bewerben.
- c) Vertragsverlängerungen für WMA für die Bearbeitung neuer Drittmittelprojekte während der Pre- oder der PostDoc-Phase würden durch die Neuregelung erheblich erschwert, weil immer neue Qualifizierungsbefristungen begründet werden müssten – obwohl der tatsächliche Befristungsgrund in der Bearbeitung des Projektes besteht. Die Möglichkeit, stattdessen in solchen Fällen einen längerfristigen Arbeitsvertrag zunächst aus Haushaltssmitteln abzuschließen und ihn dann durch neu eingeworbene Drittmittel zu refinanzieren, ist angesichts der Förderrichtlinien und der Praxis vieler Drittmittelgeber nur sehr begrenzt gegeben; so wird bspw. bei einer Förderung durch das BMBF in der Regel davon ausgegangen, dass ein auf der Grundlage von Haushaltssmitteln der Hochschule abgeschlossener Arbeitsvertrag ausfinanziert ist und die Refinanzierung durch Drittmittel eine Doppelförderung bedeuten würde.
- d) Bei Fluktuation würde die für die Bearbeitung des Drittmittelprojektes erforderliche Neubesetzungen erschwert. Wenn ein*e WMA mit einem Dreijahresvertrag bspw. ein Jahr vor Projektende kündigt, müsste für eine Nachfolge erneut ein Vertrag mit Qualifizierungsziel und entsprechender Mindestdauer abgeschlossen werden, verbunden mit der Vorhaltung von Reserven für die Finanzierung von Vertragsverlängerungen bei eventuellen Ausfallzeiten – obwohl ein großer Teil der Projektgelder schon für den Vertrag der/des ausgeschiedenen WMA abgeflossen wäre.
- e) Eine Alternative wäre, dass eine Person nach Ende der Qualifizierungsphase gefunden würde, was eine Befristung nach § 2 Abs. 2 ermöglichen würde. Damit würden sowohl die Möglichkeiten einer personell passenden Besetzung der Stelle als auch die Beschäftigungsmöglichkeiten von WMA in der Qualifizierungsphase eingeschränkt. Die Schwelle für den Berufseinstieg nach Hochschulabschluss und für eine Weiterbeschäftigung nach der Promotion würde somit erhöht.
- f) Nicht nur bei Nachfolgeregelungen im Falle von Fluktuation, sondern auch anderen Konstellationen würde die Neuregelung dazu führen, dass Personalentscheidungen weniger nach inhaltlicher Passung für das Projekt und nach thematischen Interessen der WMA getroffen würden, sondern danach, wessen Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 2 befristet werden kann. Wenn bspw. eine Stelle für ein einjähriges Drittmittelprojekt besetzt werden müsste und zwei WMA wären an dieser interessiert, würde tendenziell die Person ausgewählt, deren Vertrag nach § 2 Abs. 2 zu befristen ist – also beispielsweise nicht diejenige, die zügig promoviert hat und sich in der Qualifizierungszeit nach der Promotion befindet, sondern diejenige, die es nicht geschafft hat, ihre Promotion in sechs Jahren abzuschließen.

g) Wenn das Institut sich entscheiden würde, alle über die Projektlaufzeit hinausgehenden Vertragslaufzeiten für Arbeitsverträge mit Qualifizierungsziel aus Haushaltssmitteln zu finanzieren und für alle Projekte Reserven für Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 anzulegen, würden diese Mittel an anderer Stelle fehlen – beispielsweise für die Promotionsförderung oder für die Entfristung von Postdoc-Stellen. Da dies – gerade auch mit Blick auf die Förderung von Qualifizierung und der Schaffung von langfristigen Perspektiven – nicht wünschenswert wäre, würde wahrscheinlich die Durchführung von Drittmittelprojekten reduziert. Dies würde sowohl die Möglichkeiten der Forschung als auch der Beschäftigung von WMA einschränken. Auch WMA nach der Promotion, die bislang über kleinere Drittmittelprojekte erste Erfahrungen in der Akquise und als Projektleitung sammeln können, wären in ihren Forschungsmöglichkeiten eingeschränkt, was sich negativ auf ihre Karriereperspektiven auswirken würde.

Mögliche Problemlösungen

Eine Finanzierung von über die Projektlaufzeiten hinausgehenden Vertragslaufzeiten oder von Vertragsverlängerungen aufgrund familienbedingter Ausfallzeiten aus hochschulweiten Haushaltssmitteln als Alternative zum Einsatz von Haushaltssmitteln eines einzelnen Instituts kommt in der Praxis nicht in Betracht. Der Anteil an Drittmittelprojekten mit kürzerer Laufzeit und ohne Ressourcen für Qualifizierung ist in den einzelnen Fakultäten und Instituten unterschiedlich hoch, so dass sich Verteilungsfragen stellen würden; Mittel für die Finanzierung von Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 würden bei einer Ausdehnung der Anzahl der Verträge mit Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 sehr häufig benötigt, so dass die Ressourcen auch hochschulweit für andere Formen der Personalentwicklung – insbesondere für die Entfristung von Stellen – nicht zur Verfügung stünden. Darüber hinaus müssten in einigen Fällen Qualifizierungszeiten für WMA finanziert werden, die (noch) kein Qualifizierungsziel anstreben, was hochschulweit ebenso wenig sinnvoll wäre wie im einzelnen Institut.

Eine mögliche Lösung des Problems könnte darin bestehen, in der Novellierung des WissZeitVG die Anwendung der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 für drittmitfinanzierte Verträge dann vorzusehen, wenn erstens die Laufzeit des Drittmittelprojektes tatsächlich eine Qualifizierung ermöglicht und/oder Qualifizierungsstellen im Projekt vorgesehen sind UND wenn zweitens mit der oder dem WMA ein klares Qualifizierungsziel (Promotion oder Weiterqualifizierung in der PostDoc-Phase) vereinbart wird. In diesen Fällen ist auch die Anwendung von § 2 Abs. 5 (mit Blick auf die im Gesetzentwurf angestrebte Gleichstellung zwischen haushalts- und drittmitfinanzierten Qualifizierungswegen) sachgerecht und die Reserven, die vorgehalten werden müssen, um ggf. Vertragsverlängerungen nach Auslaufen eines Projektes zu finanzieren, bleiben in einem überschaubaren Rahmen. Für die Beschäftigung in anderen Drittmittelprojekten bleibt die an die Projektdauer gebundene Finanzierung und Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG für alle Gruppen von WMA eine im Interesse der Beschäftigten und der Bearbeitbarkeit der Projekte sachgerechte Lösung.

Auf einen Blick

Der Vorschlag zum verpflichtenden Vorrang der Qualifizierungs- gegenüber der Projektbefristung berücksichtigt die heterogenen Karrierewünschen der WMA nur unzureichend und würde in der Praxis Personalentscheidungen und -auswahlverfahren gefährden, die dem Prinzip der Eignung und Bestenauslese verpflichtet sind, und ferner auch zu einer Verknappung von anderen personellen Förderinstrumenten führen, da beträchtliche Reserven für ein Risikomanagement vorgehalten werden müssten. Negative Auswirkungen auf Entfristungskapazitäten wären zu erwarten.

Die finanziellen Herausforderungen dieser Verpflichtungsregelung sind für die Hochschulen kaum kalkulierbar und stellen insbesondere im Zusammenspiel mit dem Vorschlag, Verlängerungen aufgrund familiärer oder gesundheitlicher Bedingungen auch bei Projektbefristungen auszusprechen, finanzielle Unwägbarkeiten dar, die größere Forschungsinstitute wie das IAQ ebenso wie die kleinsten Einheiten eines Lehrstuhls treffen, wobei letzteren in der Regel wenige bis keine Mittel für ein Risikomanagement zur Verfügung stehen. Ein hochschulweites Risikomanagement würde einen hohen Abstimmungsaufwand und Verteilungskonflikte mit sich bringen (die sich insbesondere für die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften wahrscheinlich nachteilig auswirken würden). Vor diesem Hintergrund würde eine Umsetzung der Planung in der Praxis zu erheblichen Einschränkungen der Durchführbarkeit von Drittmittelprojekten und damit zum Abbau von Beschäftigung an den Hochschulen führen.

Anhang:

Aktuelle Fassung WissZeitVG:

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer **Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt**. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; 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. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Die 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.
Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer

schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. **Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.**

(2) Die 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; **die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.**

(...)

(5) Die 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**, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, 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 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,

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 und

6. Zeiten einer **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.**

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.