

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Dr. André Hahn, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke – Drucksache 20/11265 –**

### **Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft – Zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP 2021 zum Ziel gesetzt, „das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation [zu] reformieren“, um verlässliche Arbeitsbedingungen für das wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen zu schaffen. Die Bundesregierung versprach unter anderem, „die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit [zu] knüpfen und darauf hin[zu]wirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“ (vgl. Koalitionsvertrag 2021, S. 19).

Der am 5. Juni 2023 veröffentlichte Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Gesetzentwurf vom 27. März 2024 lässt nach Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller die Einlösung dieses Versprechens jedoch vermissen. Obwohl Promovierende laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (S. 30) im Durchschnitt 5,7 Jahre bis zum Dokortitel brauchen, sollen sie eine Vertragslaufzeit von drei Jahren erhalten, die aber nur für den ersten Arbeitsvertrag gilt. Gleichzeitig handelt es sich um eine „Soll-Bestimmung“, von der unter Umständen abgewichen werden kann. Kurzzeitverträge und Kettenbefristungen bleiben damit weiterhin möglich.

Ähnlich verhält es sich mit dem bereits promovierten Personal (PostDocs). Ihre maximal mögliche Beschäftigungsdauer soll von sechs auf vier Jahre reduziert werden. Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll zwei Jahre nicht unterschreiten und das obwohl die Planungsunsicherheit in den wissenschaftlichen Karrierewegen als häufigster Grund angegeben wird, die aktive Wissenschaft zu verlassen. In Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um zwei weitere Jahre erfolgen, ist aber nur dann möglich, wenn eine Vereinbarung über die Erreichung bestimmter Ziele geschlossen wird. Nur nach Erfüllung der Zielvereinbarung kann ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis geschlossen werden.

Die im Gesetzentwurf skizzierten Änderungen am Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und damit auch die sogenannte 4+2-Regelung für Post-Docs waren bis zur Beratung im Kabinett am 27. März 2024 zwischen den Koalitionspartnerinnen strittig, weshalb der Gesetzgebungsprozess immer wieder verzögert wurde. Die Koalition der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP haben nach wie vor keinen zeitlichen Plan zur Beratung des Gesetzentwurfs im Deutschen Bundestag vorgelegt – eine nach Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller vermeidbare Hängepartie mit unklarem Ausgang für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und weitreichender Wirkung auf ihren Verbleib in der Wissenschaft.

1. Wann soll die Beratung zum Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des WissZeitVG im Deutschen Bundestag beginnen bzw. welchen Zeitplan verfolgt die Bundesregierung hinsichtlich der Verabschiedung eines reformierten WissZeitVG in dieser Wahlperiode (bitte angeben, wann der Gesetzentwurf im Plenum anberaten und an den zuständigen Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgeabschätzung überwiesen wird, wann die Anberaterung und Anhörung im Ausschuss stattfinden wird und wann mit der 2. bzw. 3. Beratung im Plenum gerechnet wird; bitte auch angeben, ab wann das Gesetz in Kraft treten soll [Monat und Jahr])?

Das Bundeskabinett hat am 27. März 2024 den Gesetzentwurf zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft beschlossen. Am 17. Mai 2024 erfolgt die erste Befassung im Bundesrat. Der zeitliche Ablauf der sich anschließenden Beratungen im Deutschen Bundestag liegt in dessen Zuständigkeit. Die Bundesregierung hat hierauf keinen Einfluss.

Hinsichtlich des Zeitpunkts des Inkrafttretens wird auf die Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 1 bis 4 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/10622 verwiesen.

2. Hält die Bundesregierung weiterhin an den im Gesetzentwurf vom 27. März 2024 vorgeschlagenen Änderungen des WissZeitVG fest?

Der am 27. März 2024 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Reform des WissZeitVG liegt unverändert dem parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren zugrunde.

3. Inwieweit werden sich nach Ansicht der Bundesregierung die Arbeitsbedingungen für wissenschaftliches Personal, insbesondere für die Post-Docs, durch die vorgeschlagenen Änderungen im WissZeitVG verbessern?

Es wird auf den auf der Webseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichten Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ sowie die dort abrufbaren FAQ verwiesen.

4. Erwartet die Bundesregierung mögliche negative Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals, insbesondere der PostDocs, durch die von ihr vorgeschlagenen Änderungen am WissZeitVG?
  - a) Wenn ja, welche, und warum geht die Bundesregierung von einer ausnahmslosen Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse aus?
  - b) Auf welche wissenschaftlichen Modellierungen oder anderweitigen evidenzbasierten Prognosen stützt sich die Bundesregierung bei ihrer Einschätzung, und mit welchem Institut arbeitet die Bundesregierung ggf. zur Einschätzung der Auswirkungen des Gesetzes zusammen?

Die Fragen 4 bis 4b werden gemeinsam beantwortet.

Für den Gesetzentwurf zur Reform des WissZeitVG wurden insbesondere die Erkenntnisse des vom BMBF durchgeführten umfangreichen und ergebnisoffenen Stakeholderprozesses mit den Akteuren der Wissenschaftslandschaft sowie die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG berücksichtigt. Die vorgeschlagenen Änderungen des WissZeitVG leisten einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, insbesondere zur Schaffung von mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unter anderem durch die geplante Einführung von Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge und den Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung.

Unbeschadet dessen ist die Reform des WissZeitVG nur ein Baustein für den erforderlichen Kulturwandel in der Wissenschaft. Die Verantwortlichkeit für die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und eine verantwortungsvolle Nutzung der Befristungsmöglichkeiten in der Praxis einschließlich der Schaffung von mehr unbefristeter Beschäftigung liegt aufgrund der wissenschaftlichen Autonomie in erster Linie bei den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aufgrund der föderalen Ordnung des Grundgesetzes bei den Ländern. Mit der Änderung des WissZeitVG und den weiteren genannten Maßnahmen ist daher zugleich die Erwartung der Bundesregierung verbunden, dass auch die vielfältigen Richtlinien und konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen auf Ebene der Länder und Einrichtungen, aber beispielsweise auch der Fördermittelgeber und akademischen Fachgesellschaften, konsequent weiterentwickelt und in angemessene Personalstrukturen und Personalentwicklung umgesetzt werden.

5. Wie will die Bundesregierung sicherstellen, dass die im Gesetzentwurf vorgesehene Anschlusszusage nach 4+2 Jahren PostDoc-Phase mit Zielvereinbarung an den Hochschulen auch umgesetzt wird?

Das WissZeitVG trägt den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs Rechnung, indem es gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht spezielle Befristungsmöglichkeiten vorsieht. Darüber hinaus bleibt nach § 1 Absatz 2 WissZeitVG das Recht der Hochschulen unberührt, das wissenschaftliche und künstlerische Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Dies gilt auch für die im Gesetzentwurf zum WissZeitVG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten nach der Promotion. Es liegt in der Verantwortung der Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber, von den gesetzlich vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten im Rahmen von Personalstruktur- und Personalentwicklungskonzepten in angemessener Art und Weise Gebrauch zu machen.

- a) Inwieweit ist das geplante 4+2-Modell mit teilweise deutlich kürzeren Projektlaufzeiten von in der Regel nur bis zu drei Jahren kompatibel?

Aufgrund des im Gesetzentwurf vorgesehenen Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion bis zum Ausschöpfen der Höchstbefristungsgrenze von grundsätzlich vier Jahren zunächst nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG-E zu befristen (Qualifizierungsbefristung). Dies gilt unabhängig davon, ob die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegende Finanzierung aus Grund- oder Drittmitteln erfolgt. Die jeweilige Vertragslaufzeit muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein, wobei die Laufzeit des Erstvertrags nach dem Gesetzentwurf zwei Jahre nicht unterschreiten soll. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Finanzierung eines qualifizierungsbefristeten Vertrags über die gesamte Vertragslaufzeit sicherzustellen, auch wenn Mittel aus Drittmittelprojekten mit kürzeren Laufzeiten stammen.

Auch ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Anschlusszusage nach § 2 Absatz 1a des Entwurfs zur Änderung des WissZeitVG (WissZeitVG-E) kann durch Grund- oder Drittmittel finanziert werden; auch hier liegt die Finanzierungsverantwortung bei den Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber.

- b) Wie soll sichergestellt werden, dass mögliche Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit, Betreuungsaufgaben oder Beurlaubung innerhalb einer drittmittelfinanzierten Projektanstellung keinen Einfluss auf das Erreichen der Zielvereinbarungen für die Anschlusszusage nehmen?

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Regelung des § 2 Absatz 5 WissZeitVG zur Verlängerungsautomatik in den dort genannten Fällen von Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen, unter anderem wegen Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsaufgaben oder längerer Arbeitsunfähigkeit, auch im Rahmen des nach § 2 Absatz 1a WissZeitVG-E befristeten Arbeitsverhältnisses mit Anschlusszusage Anwendung findet. Die tatsächliche Verlängerung des Vertrags hängt ausschließlich vom Einverständnis der Beschäftigten ab und eröffnet ihnen somit die Möglichkeit selbst zu entscheiden, ob sie insbesondere im Hinblick auf das Erreichen der in der Zielvereinbarung verabredeten Ziele das Arbeitsverhältnis um die Unterbrechungszeiten verlängern möchten.

Die Frage, ob die dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Finanzierung aus Grund- oder Drittmitteln erfolgt, ist hierfür unerheblich.

- c) Wie will die Bundesregierung auf die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und private Drittmittelgeber einwirken, um die Finanzierung für teilweise mehrjährige Ausfallzeiten zu übernehmen?

Unterbrechungszeiten, die nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG mit Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer Verlängerung der Laufzeit des unterbrochenen Vertrags führen, erzeugen als solche bei den Wissenschaftseinrichtungen grundsätzlich keinen höheren Erfüllungsaufwand. Die Netto-Vertragslaufzeit verlängert sich durch die Unterbrechung infolge der in § 2 Absatz 5 Satz 1 WissZeitVG aufgezählten Sachverhalte nicht. Durch die Unterbrechung werden Projektmittel nicht verausgabt, die nach Rückkehr der bzw. des Beschäftigten für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehen. Dementsprechend entsteht grundsätzlich kein Mehraufwand für die Einrichtungen.

Zusätzliche Kosten entstehen allerdings, wenn für die Zeiten der Abwesenheit Vertreterinnen bzw. Vertreter eingestellt werden, die in der Zwischenzeit zur Gewährleistung des Projektfortschritts die Projektbearbeitung übernehmen. Sofern die zwischenzeitlich beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschließend wieder in das Projekt eintreten, führt dies zu einem Mehraufwand. Dieser betrifft neben den zusätzlich für die Vertretung anfallenden Kosten für Entgelt und Sozialversicherungsabgaben auch Mehraufwand für die Rekrutierung und Vertragserstellung in Bezug auf das Vertretungspersonal. Entsprechende eventuelle Mehrkosten entstehen den Einrichtungen als Arbeitgeber. Ein Ausgleich von finanziellem Mehrbedarf kann durch die Aufstockung von Projektmitteln durch die Fördermittelgeber erfolgen.

- d) Plant das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Anpassung ihrer eigenen Projektlaufzeiten, um die Anschlusszusage auch für drittmittelfinanzierte PostDocs in BMBF-Projekten zu ermöglichen, und wenn ja, in welcher Form?

Eine Befristung mit Anschlusszusage nach § 2 Absatz 1a WissZeitVG-E ist unabhängig von der zugrundeliegenden Finanzierungsart (Grund- oder Drittmittel) zulässig. Dies gilt auch für Mittel aus der Projektförderung des BMBF. Unbeschadet dessen sieht auch die Projektförderung des BMBF die Berücksichtigung von familienbedingten Ausfallzeiten vor. In der Praxis dürfte der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit Anschlusszusage allerdings nicht von der Frage abhängig sein, ob die Finanzierung für das befristete Arbeitsverhältnis aus Drittmitteln ermöglicht werden kann, sondern ob die Einrichtung als Arbeitgeber eine anschließende unbefristete Anstellung für den Fall der Bewährung eröffnen kann.

6. Inwieweit unterstützt die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von ehemals sechs auf vier Jahre bei den PostDocs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Mit der Senkung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion auf vier Jahre soll eine insgesamt frühere Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft befördert werden. Eine frühere Verlässlichkeit und Transparenz hinsichtlich der wissenschaftlichen Karriereperspektiven unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Spezifischer individueller zeitlicher Mehrbedarf wegen einer durch die Betreuung von Kindern entstehenden Doppelbelastung oder wegen behinderungsbedingter Verzögerungen der Qualifizierung wird wie bisher über die Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze durch die familien- und inklusionspolitische Komponente berücksichtigt. Hinzu kommt künftig eine Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze um zwei Jahre für den Fall der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten und den Vorrang der Qualifizierungsbefristung unterstützt. Im Einzelnen wird auf den auf der Webseite des BMBF veröffentlichten Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ sowie die dort abrufbaren FAQ verwiesen.

7. Sieht die Bundesregierung ihre eigenen Kriterien und Maßstäbe für „gute und verlässliche Arbeitsbedingungen“ im bisherigen Gesetzentwurf und insbesondere in der sogenannten 4+2-Regelung zur Befristung von Post-Docs erfüllt, und wenn ja, inwieweit sind die Kriterien und Maßstäbe konkret erfüllt, und wenn nein, mit welchen konkreten und gezielten Maßnahmen will die Bundesregierung darauf hinwirken, dass die eigenen Kriterien und Maßstäbe für „gute und verlässliche Arbeitsbedingungen“ in Wissenschaft, Forschung und Lehre erfüllt werden?

Durch die Reform des WissZeitVG wird ein Rahmen für bessere Arbeitsbedingungen gesetzt, der insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schafft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 4 bis 6 verwiesen.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen außerhalb des WissZeitVG ergriffen, mit denen Bund und Länder gemeinsam den Weg für mehr Verlässlichkeit und frühere Entscheidungen über eine dauerhafte Karriereperspektive in der Wissenschaft vorgezeichnet haben. Dazu gehören insbesondere das Tenure Track-Programm, mit dem 1000 zusätzliche Professuren mit Tenure Track geschaffen werden, der Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken, dessen erklärtes Ziel unter anderem die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen neben der Professur ist, sowie das Professorinnenprogramm, das der Unterrepräsentanz von Frauen in akademischen Leitungsfunktionen begegnet. Damit wurden Strukturveränderungen eingeleitet, die mit der Weiterentwicklung des Befristungsrechts für die Wissenschaft fortgeführt werden.

8. Wie, und nach welchen Kriterien definiert die Bundesregierung „gute und verlässliche Arbeitsbedingungen“ in Wissenschaft, Forschung und Lehre?
  - a) Inwieweit zieht die Bundesregierung die Anzahl und Dauer an Befristungen in Wissenschaft, Forschung und Lehre als quantitative Messgröße zur Bewertung der Arbeitsbedingungen heran, und welche weiteren Kriterien werden zur Bewertung guter Arbeitsbedingungen herangezogen?
  - b) Erachtet die Bundesregierung den Anteil der Befristungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen als eine verlässliche und ausreichende Bewertungsgröße für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Wissenschaftssystems, und wenn ja, warum?
  - c) Welches kausale Verhältnis sieht die Bundesregierung zwischen dem Anteil der von Befristungen Betroffenen im akademischen Mittelbau und der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Wissenschaftssystems?
  - d) Wie würde sich nach Meinung der Bundesregierung die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft des Wissenschaftssystems durch weniger Befristungen und mehr Dauerstellen verändern, und warum?
  - e) Geht die Bundesregierung bei der Schaffung von mehr entfristeten Stellen und der Reduzierung von befristeten Stellen im akademischen Mittelbau von eher negativen oder eher positiven Auswirkungen für das Wissenschaftssystem aus (bitte begründen)?

Die Fragen 8 bis 8e werden gemeinsam beantwortet.

Auf die Antworten der Bundesregierung zu den Fragen 1 bis 3, 6 bis 8 sowie 9 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. auf Bundestagsdrucksache 20/6245 sowie zu den Fragen 5 und 6 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/6561 wird verwiesen.

9. Wann, und in welcher Form will die Bundesregierung den zum Haushalt 2024 gefassten Beschluss des Haushaltsausschusses aus dem Oktober 2023 zur Schaffung von Dauerstellen für wissenschaftliches Personal umsetzen?

Das BMBF hat einen Beratungsprozess mit Expertinnen und Experten von Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und außeruniversitären Forschungseinrichtungen initiiert und wird dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages auf Basis dieser Gespräche und unter Berücksichtigung der aktuellen Haushaltslage einen Vorschlag zur Umsetzung des Maßgabebeschlusses unterbreiten.

10. Wie viele Dauerstellen werden für PostDocs nach Prognose der Bundesregierung durch den in ihrem Gesetzentwurf vom 27. März 2024 vorgeschlagenen neuen § 1a WissZeitVG, der eine Anschlusszusage bei Erfüllung von zuvor vereinbarten Leistungsanforderungen vorsieht, in den nächsten zehn Jahren geschaffen?

Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

- a) Plant oder unterstützt die Bundesregierung die Schaffung einer neuen bundesweit einheitlichen Stellenkategorie unterhalb der Professur?

Auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 48 der Kleinen Anfrage der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/6561 wird verwiesen.

- b) Plant die Bundesregierung die Schaffung oder Finanzierung zusätzlicher Professuren, und wenn ja, inwieweit wird der Bund die Länder hierbei finanziell unterstützen, und in welcher Form (beispielsweise Bundesprogramm)?

Auf die Antworten zu den Fragen 7 und 9 wird verwiesen.

