

Große Anfrage **der Fraktion der CDU/CSU**

Pläne der Bundesregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2007 ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) die Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Evaluation aus dem Jahr 2011 ergab, dass die gesetzgeberische Theorie in der Praxis zu Missständen führte, die nicht mehr zu vertreten waren. Der Gesetzgeber wollte es Forschungseinrichtungen und Universitäten ermöglichen, herausragende Forschungsprojekte auch zeitlich begrenzt und anlassbezogen durchzuführen.

Im Jahr 2016 wurde das WissZeitVG insbesondere mit dem Ziel novelliert, unsachgemäße Kurzbefristungen, insbesondere sogenannte Kettenbefristungen, zu unterbinden. Im Zuge der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 war in § 8 WissZeitVG die Verpflichtung verankert worden, „die Auswirkungen dieses Gesetzes im Jahr 2020 zu evaluieren“. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die InterVal GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) mit der in § 8 WissZeitVG gesetzlich vorgesehenen Evaluation der Auswirkungen des novellierten WissZeitVG beauftragt, die eine Laufzeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Mai 2022 hatte. Die am 20. Mai 2022 veröffentlichte Evaluation (<https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html>) hat ergeben, dass die Reform aus dem Jahr 2016 zu Verbesserungen für das wissenschaftliche Personal geführt hat. Es hat sich gezeigt, dass sich die Befristungssituation an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt verbessert hat. Dennoch hat die Evaluation herausgearbeitet, dass es noch immer teilweise große Unterschiede hinsichtlich der Befristungspraxis zwischen und innerhalb einzelner Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen gibt. So haben noch immer etwa ein Drittel bis ein Viertel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Vertrag von bis zu zwölf Monaten.

Bei der überwiegenden Mehrheit des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals handelt es sich um Beschäftigte, die noch nicht promoviert sind. Zwar sind Drei-Jahres-Verträge häufiger geworden, jedoch gibt es immer noch einen beständigen Sockel an Kurzzeitverträgen.

Die Evaluation des WissZeitVG bietet der Bundesregierung eine wesentliche Arbeitsgrundlage für die avisierte Novellierung des WissZeitVG.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Welche konkreten Erkenntnisse hat die Konferenz mit dem Titel „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft – Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“ am 27. Juni 2022 für die Bundesregierung gebracht?
2. Welche konkreten Vorschläge von Interessengruppen und Stakeholdern werden Einzug in das Gesetzgebungsverfahren erhalten?
3. Wie definiert die Bundesregierung wissenschaftliches Personal?
4. Mit welchen Maßnahmen sollen Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöht werden?
5. Beabsichtigt die Bundesregierung, Befristungen unterhalb der durchschnittlichen Qualifizierungszeit im WissZeitVG explizit zu regeln, wenn ja, wie, und falls nein, warum nicht?
6. Gedenkt die Bundesregierung, eine Regelung für Brückenverträge in das WissZeitVG aufzunehmen, wenn ja, wie soll sie ausgestaltet sein, und falls nein, warum nicht?
7. In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen sollen Arbeitsverträge mit dem Ziel der Promotion in der Qualifizierungsphase unter 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit gestattet werden?
8. Plant die Bundesregierung, das Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im WissZeitVG zu verankern, wenn ja, wie, und falls nein, warum nicht?
9. Plant die Bundesregierung den Anteil an mit unbefristeten Arbeitsverträgen ausgestatteten Beschäftigten zu erhöhen, wenn ja, wie und in welchem Umfang, und falls nein, warum nicht?
10. Wie steht die Bundesregierung zur Einführung neuer Stellenkategorien, wie dem Lektor/der Lektorin und dem Wissenschaftsmanager/der Wissenschaftsmanagerin für Daueraufgaben?
11. Plant die Bundesregierung im Rahmen des Gesetzes die Professorinnen und Professoren zu mehr Betreuungsvereinbarungen zu verpflichten, die Art und den Umfang der durch die Professorinnen und/oder Professoren vorzunehmenden Betreuungsmaßnahmen, die von der Nachwuchswissenschaftlerin oder dem Nachwuchswissenschaftler zu erbringenden Leistungen sowie das angestrebte Qualifizierungsziel, einschließlich einer Zeitplanung, festhalten?
12. Wie bewertet die Bundesregierung die Reformvorschläge der Hochschulrektorenkonferenz, einen einheitlichen Qualifizierungszeitraum für Promotion und erster Postdoc-Phase von grundsätzlich zehn Jahren zu fixieren, der individuell flexibel und unterschiedlichen Fachkulturen entsprechend ausgestaltet sein kann, und inwiefern hält es die Bundesregierung für realistisch, Promotion und Postdoc-Phase innerhalb von zehn Jahren zu schaffen, und in welchen Wissenschaftsbereichen ist dies nach Auffassung der Bundesregierung möglich?
13. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung über die Reform des WissZeitVG hinaus, Zielvereinbarungen mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu schließen, in denen grundlegende Ziele zur Weiterentwicklung der Personalstruktur – einschließlich Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils an Dauerbeschäftigungen, der Personalkategorien und der Karrierewege – festgehalten sind?

Welche Rolle kommt hier nach Auffassung der Bundesregierung den Ländern zu?

14. Wie plant die Bundesregierung, die nach Auffassung der Fraktion der CDU/CSU offensichtlich rechtswidrige Gesetzgebung zum Berliner Hochschulgesetz in Bezug auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes beim WissZeitVG zeitnah in geeigneter Weise zu klären?

Berlin, den 29. September 2022

Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion

