

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/3813 –

Pläne der Bundesregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

1. Wie viele befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu zwölf Monaten) wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2016 bis 2022 jährlich bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen abgeschlossen (bitte tabellarisch entlang der vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie auf Zentren- bzw. Institutsebene auflisten)?
2. Wie viele befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu zwölf Monaten) wurden nach Kenntnis der Bundesregierung als Anschlussverträge bzw. sogenannte Kettenverträge in den Jahren 2016 bis 2022 jährlich bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen abgeschlossen (bitte tabellarisch entlang der vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie auf Zentren- bzw. Institutsebene auflisten)?

Die Fragen 1 und 2 werden im Zusammenhang beantwortet.

An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfolgt keine flächendeckende Erfassung der erfragten Daten. Der Bundesregierung liegen Daten auf Basis der jeweiligen Personalstatistik der Forschungseinrichtungen vor, die sich hinsichtlich der in der jeweiligen Statistik erfassten Angaben (Personalkategorien, Befristungsgrundlagen, Befristungsdauer) und hinsichtlich der konkreten Erhebungszeiträume bzw. -punkte (erfasste Jahre, Erfassung für Kalenderjahr oder zum Stichtag) unterscheiden. Angaben über Gründe für die Befristungen bzw. die Befristungsdauer (z. B. Anschlussverträge zum Abschluss der Qualifizierung, Überbrückungsverträge zwischen Projekten oder vor einem Arbeitgeberwechsel) liegen nicht vor.

Im Einzelnen sind die Informationen über befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu zwölf Monaten) in den Jahren 2016 bis 2022 bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Anlage 1* zu entnehmen.

Darüber hinaus liegen der Bundesregierung Angaben zu befristeten Arbeitsverhältnissen (bis zu zwölf Monaten) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf Basis des Abschlussberichts der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) für die Jahre 2015 bis 2020 vor. Für die Evaluation

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/4128 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

wurde eine nach verschiedenen Kriterien geschichtete Stichprobe (22 Institute und Zentren) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgewertet. Die Ergebnisse werden für alle Einrichtungen zusammen dargestellt. Der Abschlussbericht der Evaluation ist auf der Webseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) öffentlich verfügbar.

Zudem liegen Angaben zu befristeten Arbeitsverhältnissen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf Basis des jährlichen Monitorings im Kontext des Pakts für Forschung und Innovation vor. Die dabei vorgenommene Erfassung betrifft die Befristungsquote unter den tariflich beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (ohne zum Zwecke der Promotion Beschäftigte), differenziert nach den Entgeltgruppen 13 bis 15 sowie nach Männern und Frauen. Monitoring-Berichte sind auf der Webseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar.

3. Welche Zielvorgabe bzw. Obergrenze hinsichtlich des Abschlusses von befristeten Arbeitsverhältnissen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in den zuständigen Aufsichtsgremien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgegeben?

Wie sieht das BMBF die Entwicklung von befristeten Arbeitsverhältnissen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Die Ausgestaltung der Befristungspraxis liegt vor dem Hintergrund der rechtlichen Selbstständigkeit der Einrichtungen und der Wissenschaftsfreiheit im Verantwortungsbereich der Einrichtungen selbst. In einem angemessenen Umfang sind befristete Arbeitsverträge notwendiger Bestandteil der Personalpolitik in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Grund dafür sind die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs einschließlich der Verpflichtung zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Insbesondere Promotionen werden regelmäßig im Rahmen befristeter Arbeitsverträge durchgeführt. Darüber hinaus haben alle außeruniversitären Forschungsorganisationen im laufenden Pakt für Forschung und Innovation (PFI) mit Bund und Ländern vereinbart, attraktive Bedingungen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu bieten. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Bundesregierung die fortlaufenden Bemühungen der Forschungseinrichtungen, die Befristungsquoten zu senken und fordert die Forschungseinrichtungen auf, weiterhin mit großer Anstrengung an der Verringerung der Quoten zu arbeiten.

4. Plant die Bundesregierung Initiativen für untergesetzliche Regelungen und Vereinbarungen, um Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zu einer Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu bewegen?

Wenn ja, was ist geplant, wie, und wann erfolgt die Umsetzung?

Wenn nein, warum nicht?

Die Zuständigkeit für die Personalstrukturen an Hochschulen, einschließlich untergesetzlicher Regelungen und Vereinbarungen für die Begrenzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse, liegt nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes grundsätzlich bei den Ländern, die dazu beispielsweise im Rahmen von Hochschulverträgen Zielvereinbarungen mit den Hochschulen abschließen.

Dessen ungeachtet setzt sich die Bundesregierung bereits jetzt, insbesondere im Rahmen von Vereinbarungen mit den Ländern sowie den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, nachdrücklich für einen Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein.

Unter anderem beschlossen Bund und Länder am 3. Mai 2019 die Verwaltungsvereinbarung „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. Mit dem seit dem 1. Januar 2021 zeitlich unbegrenzt geltenden Zukunftsvertrag soll insbesondere unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden. Alle sieben Jahre legt jedes Land in Abstimmung mit dem Bund in einer Verpflichtungserklärung fest, welche landesspezifischen strategischen Ansätze es bei der Verwendung der Mittel verfolgt, um die gemeinsam vereinbarten Ziele des Zukunftsvertrags zu erreichen. Alle Länder haben sich in ihren Verpflichtungserklärungen dazu bekannt, unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal auszubauen; teils haben sie dies mit Zielzahlen hinterlegt. Die Verpflichtungserklärungen sind auf der Webseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar.

Mit dem Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern wird der Karriereweg der Tenure-Track-Professur flächendeckend und nachhaltig implementiert. Kennzeichen ist insbesondere der unmittelbare Übergang auf eine Dauerprofessur nach erfolgreicher Bewährungsphase, sodass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Berufung auf eine Tenure-Track-Professur über eine mit klaren Kriterien unterlegte Perspektive auf eine dauerhafte Professur verfügen. Darüber hinaus fordert das Tenure-Track-Programm als Teilnahmevoraussetzung von den Hochschulen die Vorlage übergreifender Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche Personal.

Zudem haben Bund und Länder für die Jahre 2021 bis 2030 den PFI geschlossen. Eines der Ziele des PFI ist, attraktive Bedingungen für wissenschaftliche Karrierewege an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu bieten. Mit den Paktorganisationen sind dafür individuelle Zielvereinbarungen geschlossen worden, über deren Fortschritt im jährlichen Monitoring berichtet wird. Für die Mitte der Laufzeit im Jahr 2025 sieht der PFI zudem eine Zwischenbewertung vor, auf deren Grundlage die Zielvereinbarungen für die zweite Hälfte der Laufzeit angepasst werden. Monitoring-Berichte und Zielvereinbarungen sind auf der Webseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar.

5. Wie können aus Sicht der Bundesregierung Bund und Länder dafür sorgen, dass die Handhabe zur Verhinderung von Kettenverträgen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen besser wird?
6. Welche strukturellen Reformen sind aus Sicht der Bundesregierung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erforderlich, um im Sinne attraktiver Arbeitsbedingungen für mehr Transparenz und die Durchsetzung verbindlicher Richtlinien zu sorgen?

Die Fragen 5 und 6 werden im Zusammenhang beantwortet.

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind attraktive Karrierewege und die Karriereentwicklung zentrale Ziele, die mit einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und Instrumente (z. B. Leitlinien für Promotions- und Postdoc-Phase, Graduiertenschulen, professionelle Karriereberatung usw.) umgesetzt werden.

Attraktive Karrierewege zu bieten, ist eines der Ziele im laufenden PFI. Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen. Die Befristungspraxis der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird durch Bund und Länder im Austausch mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im jährlichen Monitoring des PFI bewertet. Um mehr Transparenz zu schaffen und etwaige strukturelle Probleme effektiv angehen zu können, braucht es aus Sicht der Bundesregierung zunächst eine verbesserte Datengrundlage durch die außeruni-

versitären Forschungseinrichtungen. Dies wird bereits umgesetzt. Bereits im Monitoring-Bericht 2020 wurde eine breite, auf die einzelnen Vergütungsgruppen ausgerichtete Analyse der Hintergründe und Ursachen der bisherigen Befristungspraxis und eine Umsetzung der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen erbeten. Diese systematische Analyse wurde auch in den Monitoring-Berichten 2021 und 2022 erneut angemahnt und steht weiterhin aus. Für die Mitte der Laufzeit (2025) sieht der PFI eine Zwischenbewertung vor, auf deren Grundlage die Zielvereinbarungen der einzelnen Organisationen für die zweite Hälfte der Paktlaufzeit angepasst werden. Monitoring-Berichte und Zielvereinbarungen sind auf der Webseite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz abrufbar.

7. Wie sieht der aktuelle Zeitplan der Bundesregierung hinsichtlich der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aus (bitte die Meilensteinplanung tabellarisch darlegen)?

Das BMBF plant, spätestens Anfang des Jahres 2023 einen Referentenentwurf zur Änderung des WissZeitVG zu erstellen. Der Referentenentwurf wird im BMBF und dann im Ressortkreis abgestimmt. Anschließend findet die Länder- und Verbändeanhörung statt. Danach wird der Entwurf in das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebracht.

8. Was sind die Ziele der Bundesregierung bei der avisierten Novellierung des WissZeitVG?

Der Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode sieht mit Blick auf das WissZeitVG folgende Zielstellungen vor (Z. 661 ff.): „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge. Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen.“

9. Verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass möglichst wenige befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft abgeschlossen werden?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

Die Bundesregierung setzt sich mit Nachdruck für einen Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein. Insoweit wird auf die Antworten zu den Fragen 4 und 8 verwiesen. Dabei sollten die Rahmenbedingungen aus Sicht der Bundesregierung nicht allein mit Blick auf möglichst niedrige Befristungsquoten gestaltet werden, sondern unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Wissenschaftsbereichs und zum Erhalt notwendiger Handlungsspielräume auf ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zielen.

10. Wie können nach Auffassung der Bundesregierung durch das WissZeitVG die Rechte von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und an Instituten oder Zentren von außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestärkt werden?

Das BMBF führt derzeit einen umfangreichen und ergebnisoffenen Stakeholderprozess mit zahlreichen Akteuren der Wissenschaftslandschaft, um deren Expertise und Perspektiven in die Weiterentwicklung des WissZeitVG einzubeziehen. Erst auf dieser Grundlage wird im Anschluss ein Referentenentwurf erarbeitet. Zu konkreten Fragestellungen im Hinblick auf Änderungen des WissZeitVG kann die Bundesregierung daher derzeit noch keine Auskunft geben.

11. Welche zu schaffenden außergerichtlichen Handlungsoptionen hält die Bundesregierung für sachdienlich, um die Rechte von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern insbesondere in der Qualifizierungsphase sowie in der Postdoc-Phase zu stärken?

Die Bundesregierung sieht derzeit keine Anhaltspunkte für die Sachdienlichkeit einer Schaffung neuer außergerichtlicher Handlungsoptionen speziell zur Stärkung der Rechte von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere in der Qualifizierungsphase sowie in der Postdoc-Phase.

12. Hält die Bundesregierung die Einrichtung einer Schlichtungsstelle bzw. einer Schiedsstelle, angesiedelt bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), für sachdienlich?

Falls ja, hat die Bundesregierung hierzu Kontakt zur HRK aufgenommen?

Falls nein, warum nicht?

Über die Sachdienlichkeit der Einrichtung einer Schlichtungsstelle bzw. Schiedsstelle bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist durch die HRK bzw. durch deren Mitgliedshochschulen im Rahmen ihrer Autonomie zu entscheiden.

13. Sieht die Bundesregierung grundsätzlich strukturelle Defizite an deutschen Hochschulen, etwa fehlende Department-Strukturen, die entgegen den gesetzlichen Vorgaben des WissZeitVG eine missbräuchliche Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern befördern?

Gibt es in dieser Sache Gespräche über Lösungsansätze mit den Ländern?

Falls ja, mit welchen Ergebnissen?

Falls nein, sind etwaige Gespräche in dieser Sache beabsichtigt bzw. bereits terminiert?

Aus Sicht der Bundesregierung besteht kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Ausprägungen der Hochschulorganisation und missbräuchlichen Befristungen von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

14. Sieht die Bundesregierung grundsätzlich Defizite an deutschen Hochschulen hinsichtlich der Befristungspraxis bei Transferbeauftragten, die Schilderungen aus der Praxis zufolge nach Vertragsende regelmäßig zum Abfluss etablierter Netzwerke führen?

Gibt es in dieser Sache Gespräche über Lösungsansätze mit den Ländern?

Falls ja, mit welchen Ergebnissen?

Falls nein, sind etwaige Gespräche in dieser Sache beabsichtigt bzw. bereits terminiert?

Die Verantwortung für die konkrete Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, einschließlich der Frage der Befristung oder Beendigung der Anstellungsverhältnisse von mit Aufgaben im Bereich Transfer an Hochschulen betrauten Beschäftigten, liegt bei den Vertragsparteien vor Ort. Der Bundesregierung liegen keine Kenntnisse über eine spezifische Befristungspraxis bei Transferbeauftragten an Hochschulen vor.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

15. Beabsichtigt die Bundesregierung im Zuge der avisierten Novellierung des WissZeitVG, die Schaffung von alternativen Berufswegen nach einer Postdoc-Phase zu verankern?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

16. Hält die Bundesregierung es für zielführend, im Kontext der Personalstruktur der Länder die Unterscheidung zwischen wissenschaftlicher Dienstleistung und Eigenqualifikation vorzunehmen und eine Befristung von Arbeitsverträgen mit Qualifikationsziel zu ermöglichen?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

17. Beabsichtigt die Bundesregierung im Zuge der avisierten Novelle des WissZeitVG eine maximal auf drei Jahre ausgerichtete Befristung der Arbeitsverträge von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Postdoc-Phase gesetzlich zu verankern und in dessen Folge eine verbindliche Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, im Anschluss an eine etwaig erfolgte Erprobungs- und Förderphase über den weiteren akademischen Weg entscheiden zu können?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

18. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG die Option zu verankern, eine Lebenszeitprofessur auch über eine Assistenzprofessur zu erreichen – mit und ohne Tenure-Track?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

19. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG je nach Fach bis zu 25 Prozent der Professuren als Tenure-Track auszugestalten, die nach einer positiven Evaluierung in eine Lebenszeitprofessur münden könnten?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
20. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG Beschäftigten, deren befristete Arbeitsverträge über Drittmittel finanziert werden, durch angepasste Vertragslaufzeiten und zusätzliche Überbrückungsbefristungen zwischen zwei Drittmittelprojekten oder durch Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mehr Sicherheit zu ermöglichen?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
21. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG Beschäftigten, deren derzeit noch befristete Arbeitsverträge über Drittmittel finanziert werden, durch sogenannte Pooling-Lösungen, sprich die Schaffung der Möglichkeit einer auf Dauer ausgerichteten Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeiten durch einen Standortwechsels im Rahmen eines Kooperationszusammenschlusses mehrerer Wissenschaftseinrichtungen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen und auf dieser Weise mehr Sicherheit bei der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu ermöglichen?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
22. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG die Qualifikationsphase, die Promotion und Postdoc-Phase umfasst, auf zehn Jahre zu beschränken?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
23. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG neben der Professur grundsätzlich auch auf einer anderen unbefristeten Stelle in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement eine langfristige Beschäftigung zu ermöglichen?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
24. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG ein allgemeines Recht auf eine Dauerstelle für Postdocs bzw. eine Pflicht für die Universitäten, Anschlusszusagen zu erteilen, wie es etwa das Berliner Hochschulgesetz vorsieht, zu verankern?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?

25. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG den bisher im deutschen Wissenschaftssystem üblichen Begriff „Nachwuchs“ für alle Abschnitte vor der Professur durch die von der Europäischen Kommission definierten Profile R1 (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor der Professur), R2 (anerkannte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Postdoc-Phase), R3 (etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Habilitation, Junior-Gruppenleiter etc. sowie Dauerstellen neben der Professur), R4 (führende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren) zu ersetzen und jeweils gesonderte Karrierestufen zu definieren?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

26. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG verbindliche Vertragslaufzeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Ziel der Qualifikation zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten (Promotion) zu verankern, die die gesamte voraussichtliche Dauer der Promotion umfassen und sich an den in der jeweiligen Disziplin üblichen Promotionszeiten orientieren?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

27. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG einen Mechanismus zu verankern, der dafür sorgt, dass Ausfallzeiten (u. a. Erziehungszeiten, Krankheiten, Pflege etc.) automatisch zu einer der Ausfallzeit entsprechenden Verlängerung der Vertragslaufzeit führt (Nacharbeitszeit)?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

28. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG eine Höchstbefristungsdauer mit dem tatsächlichen Beginn der Promotion von sechs Jahren für Beschäftigte während der Promotionsphase zu verankern, in der die Laufzeiten vorheriger Verträge, etwa als wissenschaftliche Hilfskraft, nicht angerechnet wird sowie eine automatische Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei ggf. auftretenden Ausfallzeiten wegen Eltern-, Pflege- und Krankenzeiten um die Dauer der Abwesenheit zu verankern?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

29. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG den Befristungsgrund der Qualifizierung in der Postdoc-Phase zu streichen?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

30. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG im Sinne einer besseren Planbarkeit eine Mindestvertragslaufzeit zu verankern, die der Laufzeit des Projektes entspricht und eine Untergrenze von 24 Monaten nicht unterschreiten darf?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

31. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG in der Postdoc-Phase eine einmalige Verlängerung der Vertragslaufzeit am gegebenen Projekt und Institut zu ermöglichen, sodass Institutionen die Möglichkeit erhalten, bei der Verfügbarkeit weiterer Mittel die Stelle zu verlängern?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
32. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG in der Postdoc-Phase bei einem Wechsel von Projekt und Institut die Möglichkeit einer erneuten Befristung mit einer Mindestlaufzeit von 24 Monaten sowie die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung zu schaffen?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
33. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG in der Postdoc-Phase den Anteil der befristeten Arbeitsverträge an der Gesamtzahl der aus Haushaltsmitteln finanzierten Arbeitsverträge über einen zu bestimmenden Richtwert auf institutioneller Ebene zu regeln sowie einen zu bestimmenden Belohnungs- und Sanktionierungsmechanismen zu etablieren?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
34. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG einen etwaigen Richtwert über eine vom BMBF einzurichtende bundesweite Kommission festzulegen, in der alle Statusgruppen entsprechend den von der Europäischen Kommission definierten Profilen R1, R2, R3 und R4 in gleichen Anteilen vertreten sind?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
35. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG für etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Lebenszeitprofessur anstreben, einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft neben der Professur, etwa in Forschung und Lehre, durch eine Entfristung mit Erreichen des Tenure zu ermöglichen?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?
36. Hält die Bundesregierung es für sachdienlich, im Rahmen des WissZeitVG das Aufzeigen einer verbindlichen Perspektive für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verankern, indem bereits vor Vertragsunterzeichnung konkrete Zielkriterien für eine Entfristung vereinbart werden?
- Falls ja, warum?
- Falls nein, warum nicht?

Die Fragen 15 bis 36 werden im Zusammenhang beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

37. Hält die Bundesregierung die Etablierung wissenschaftlicher Dauerstellen neben der Professur für eine substanzielle Verbesserung sowohl für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch für Universitäten und Forschungsinstitute?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

Aus Sicht der Bundesregierung kann die Etablierung zusätzlicher wissenschaftlicher Dauerstellen neben der Professur einen Beitrag zur Verbesserung der Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leisten. Zugleich können wissenschaftliche Dauerstellen neben der Professur grundsätzlich vorteilhaft für Universitäten und Forschungsinstitute sein, beispielsweise im Hinblick auf die Wahrnehmung dauerhaft anfallender Aufgaben in Forschung, Lehre und angrenzenden Tätigkeitsfeldern.

38. Plant die Bundesregierung in Abstimmung mit den Ländern Programme im Sinne eines Career-Services für wissenschaftliche Laufbahnen, die auch einen Karrierewechsel von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern unterstützen, die absehbar keine Professur oder Dauerstellen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erreichen können?

Falls ja, welche Eckpunkte haben die Pläne der Bundesregierung?

Falls nein, warum nicht?

Die Bundesregierung plant derzeit keine Programme in Abstimmung mit den Ländern im Sinne eines Career Services für wissenschaftliche Laufbahnen. Die Verantwortung für transparente Karrierewege und -perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einschließlich deren Begleitung und Beratung im Hinblick auf mögliche Wechsel in andere Betätigungsfelder liegt bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber.

39. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Auswirkungen auf die Haushalte der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch das Hochschulgesetz in Berlin, und wie würde sich eine Anwendung der Berliner Gesetzgebung in anderen Bundesländern auf die Haushalte der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auswirken?

Falls die Bundesregierung darüber keine Kenntnisse hat, plant sie dazu eine Untersuchung bzw. Erhebung?

Nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern liegt die Zuständigkeit für die Hochschulen bei den Ländern. Die Bundesregierung plant keine Untersuchung zur Auswirkung landesspezifischer Gesetzgebung auf die Haushalte der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die diesbezügliche Verantwortung liegt bei den Ländern.

40. Sieht die Bundesregierung einen Zielkonflikt zwischen einer Ausweitung einer Entfristung und dem Exzellenzgedanken in der Wissenschaft?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie gedenkt sie, diesen aufzulösen?

Die Bundesregierung sieht keinen generellen Zielkonflikt zwischen einer Ausweitung einer Entfristung und dem Exzellenzgedanken in der Wissenschaft. Attraktive Arbeitsbedingungen und Karrierewege sind aus Sicht der Bundesregierung eine wichtige Voraussetzung für ein exzellentes Wissenschaftssystem.

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. (HGF)

Zahl der abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse (bis zu 12 Monaten)

(Stand: 11.10.2022)

Personal an Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft mit Befristung bis zu 12 Monaten*	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alfred-Wegener-Institut	80	133	110	113	90	118
CISPA Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit	-	-	-	29	58	159
Deutsche Elektronen-Synchrotron	13	11	36	437	476	65
Deutsches Krebsforschungszentrum	433	605	585	585	553	503
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt	549	553	596	659	697	673
Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen	46	50	41	35	42	40
Forschungszentrum Jülich	181	165	201	217	197	213
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung	115	107	40	37	37	25
Deutsches GeoForschungsZentrum	117	118	132	125	125	135
Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung	19	51	60	62	33	60
Hereon	14	16	15	30	22	15
Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt	59	61	95	118	268	169
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie	13	19	11	31	22	16
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf	223	215	217	249	282	267
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung	84	72	91	51	49	49
Karlsruher Institut für Technologie	283	249	254	208	317	339
Max-Delbrück-Center	43	50	50	55	50	60
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung	135	140	232	103	201	185
Helmholtz-Gemeinschaft gesamt	2.407	2.615	2.766	3.144	3.519	3.091

* Es handelt sich um die Anzahl an Personen (gezählt in Köpfen), die zum Stichtag 31.12. als Verwaltungspersonal, technisches Personal, wissenschaftliches Personal oder sonstiges Personal einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit unter 12 Monaten hatten.

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft e.V. (MPG)

Zahl der abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse (bis zu 12 Monaten)
(Stand: 11.10.2022)

Kopfzahl (HC) der Arbeitsverhältnisse mit Befristung bis zu 12 Monaten* nach wissenschaftlichen Sektionen gegliedert	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018	30.06.2019	30.06.2020	30.06.2021	30.06.2022
Biologisch-Medizinische Sektion	650	644	630	645	615	638	594
Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion	840	797	824	800	845	739	766
Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftliche Sektion	219	212	222	203	175	166	162
MPG Gesamtergebnis	1.709	1.653	1.676	1.648	1.635	1.543	1.522

*MPG-Beschäftigte umfasst alle Wissenschaftler*innen mit Arbeitsvertrag:

- W3-Ebene
- W2-Ebene
- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
- Doktorand*innen mit Fördervertrag

Anmerkungen zur Auswertung:

1. Die Personalkennzahlen der MPG beinhalten die jeweils zum Stichtag 30.06 gültigen/aktiven Beschäftigungsverhältnisse (mit Arbeitsvertrag) mit einer Befristungsdauer bis einschließlich 12 Monaten.
2. Die Auswertung wurde nach Sektionen gegliedert. Die Sektionen sind die Kategorien der Grundlagenforschung in denen die Wissenschaftler*innen der MPG forschen: Biologisch-Medizinische Sektion (BMS), Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion (CPTS) und Geistes-Sozial- und Humanwissenschaftliche Sektion (GSHS).
3. Aus Datenschutzgründen ist die Auswertung von Personaldaten auf Institutsebene nicht möglich. Da einige Max-Planck-Institute zum Teil sehr klein sind und dementsprechend wenige Mitarbeiter*innen beschäftigen, besteht das Risiko einer Re-identifizierung der Beschäftigten über eine institutsbezogene Datenauswertung. Eine sektionsbezogene Auswertung fasst die entsprechenden Institute zu einer ausreichend großen Datenmenge zusammen.

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG)

Zahl der abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse (bis zu 12 Monaten) mit wissenschaftlichem Personal (Stand: 11.10.2022)

Befristung bis zu 12 Monaten nach Befristungsgrund	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
WissZeitVG	357	350	327	327	316	282
TzBfG	97	80	74	89	81	65
Gesamt	454	430	401	416	397	347

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL)

Zahl der abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse (bis zu 12 Monaten) auf Grundlage des WissZeitVG (Stand: 10.10.2022)

	31.12.2021**
Sektion A (Gesamt)	152
<i>davon Anschlussverträge</i>	82
Sektion B (Gesamt)	154
<i>davon Anschlussverträge</i>	106
Sektion C (Gesamt)	385
<i>davon Anschlussverträge</i>	292
Sektion D (Gesamt)	317
<i>davon Anschlussverträge</i>	274
Sektion E (Gesamt)	261
<i>davon Anschlussverträge</i>	178
Sektionsübergreifend (Gesamt)	1269
<i>davon Anschlussverträge</i>	932

** Datenbasis: 91 Institute

Anmerkungen

Die Leibniz-Gemeinschaft erhebt Daten ihrer rechtlich selbstständigen Mitgliedseinrichtungen auf verschiedenen Grundlagen. Die ausführlichste und detaillierteste Grundlage ist der Indikatorenkatalog der GWK zum Paktmonitoring. Daneben werden in Einzelfällen Daten themen- oder anlassbezogen erhoben. Aufgrund der wissenschaftspolitischen Debatte um die Zukunft des WissZeitVG hat die Leibniz-Gemeinschaft erstmalig entsprechende Daten abgefragt, die nun für das Jahr 2021 vorliegen.

Eine Aufschlüsselung nach Mitgliedseinrichtungen ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich, da aufgrund der Größe einiger Mitgliedseinrichtungen Rückschlüsse auf Einzelpersonen gezogen werden könnten. Daher wurde die Auswertung nach Sektionen gegliedert:

Sektion A – Geisteswissenschaften und Bildungsforschung

Sektion B – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften

Sektion C – Lebenswissenschaften

Sektion D – Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften

Sektion E – Umweltwissenschaften

