

## **Antwort der Bundesregierung**

### **auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/3783 –**

#### **Pläne der Bundesregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

##### Vorbemerkung der Fragesteller:

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.

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?

Bei der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ausgerichteten Konferenz „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft – Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“ am 27. Juni 2022 hat sich ein vielschichtiges Meinungsbild in der Wissenschaftslandschaft herauskristallisiert. Einigkeit besteht insbesondere darin, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Die einzelnen Lösungsvorschläge gingen in ihrer Ausgestaltung und Reichweite auseinander. Die Konferenz diente als Auftakt eines umfangreichen Stakeholderprozesses.

2. Welche konkreten Vorschläge von Interessengruppen und Stakeholdern werden Einzug in das Gesetzgebungsverfahren erhalten?

Die Bundesregierung wird alle Vorschläge von Interessengruppen und Stakeholdern prüfen und in das Gesetzgebungsverfahren einbeziehen.

3. Wie definiert die Bundesregierung wissenschaftliches Personal?

Die Bundesregierung zählt zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des § 1 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), wer eine wissenschaftliche Dienstleistung erbringt. Die Tätigkeit muss nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt sein, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (BAG 29. April 2015 – 7 AZR 519/13, ZTR 2015, 665).

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?

Die Fragen 4 bis 9 werden im Zusammenhang beantwortet.

Das BMBF führt einen umfangreichen und im Ergebnis offenen Stakeholderprozess mit zahlreichen Akteuren der Wissenschaftslandschaft durch, um deren Expertise und Perspektiven in die Weiterentwicklung des WissZeitVG einzubeziehen. Auf dieser Grundlage wird im Anschluss ein Referentenentwurf erarbeitet. Zu konkreten Planungen für Änderungen des WissZeitVG kann die Bundesregierung daher aktuell keine Stellungnahme abgeben.

Davon unbenommen sieht der Koalitionsvertrag vor, das WissZeitVG auf Basis der Evaluation zu reformieren. Unter anderem sollen die Planbarkeit und die Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase deutlich erhöht und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geschaffen werden.

10. Wie steht die Bundesregierung zur Einführung neuer Stellenkategorien, wie dem Lektor/der Lektorin und dem Wissenschaftsmanager/der Wissenschaftsmanagerin für Daueraufgaben?

Entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern liegt die Zuständigkeit für die Einführung hochschulrechtlicher Stellenkategorien bei den Ländern bzw. den Einrichtungen. Unbeschadet dessen ist die Einführung neuer Stellenkategorien aus Sicht der Bundesregierung keine notwendige Voraussetzung für die Schaffung von mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Einführung neuer Stellenkategorien kann die Schaffung von mehr unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen jedoch insbesondere durch die stärkere Konturierung und Formalisierung von Tätigkeitsprofilen und -anforderungen ggf. unterstützen.

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?

Nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes entscheiden grundsätzlich die Länder und die jeweiligen Einrichtungen über die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit von Professorinnen und Professoren.

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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

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?

Grundsätzlich kann der Bund mit den Hochschulen keine Zielvereinbarungen treffen, da die Verantwortung für die Personalstrukturen an Hochschulen – einschließlich der Vereinbarung von Zielvereinbarungen für deren Weiterentwicklung – nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes in den Zuständigkeitsbereich der Länder fällt. Dessen unbeschadet setzt sich die Bundesregierung nachdrücklich für einen Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse und eine Verbesserung der Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein.

Unter anderem beschlossen Bund und Länder am 3. Mai 2019 die Verwaltungsvereinbarung zum 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, so dass 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 Pakt für Forschung und Innovation (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.

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?

Die Bundesregierung verfolgt die Diskussion zum Berliner Hochschulgesetz aufmerksam. Gleichzeitig bewertet die Bundesregierung weder die Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) als Ganzes noch einzelne ihrer Regelungen. Dies gilt in gleicher Weise für andere Landeshochschulgesetze. Ebenso wenig äußert sich die Bundesregierung zu laufenden verfassungsgerichtlichen Verfahren.





