

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Gökyay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 20/5968 –**

Stand der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Vorbemerkung der Fragesteller

Nach wie vor arbeiten tausende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unter prekären Bedingungen ohne Planungssicherheit und Verbindlichkeit. Die Bundesregierung hat sich laut Koalitionsvertrag 2021 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zum Ziel gesetzt, „das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation [zu] reformieren“. „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen“, dafür will die Bundesregierung „die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“ (vgl. Koalitionsvertrag, S. 23). Die Evaluation liegt nun seit einem dreiviertel Jahr vor. Stakeholder-Konferenzen und Hintergrundgespräche mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern von Gewerkschaften und aus dem Wissenschaftsbereich fanden statt. Seitens des BMBF wurde ein Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) für diesen Winter angekündigt. Doch bisher liegt solch ein Entwurf nicht vor. Angesichts der weiterhin ausufernden Befristungspraxis im Wissenschaftsbereich ist eine umfassende Reform des WissZeitVG aus Sicht der Fragesteller allerdings dringend geboten.

1. Herrschen nach Ansicht der Bundesregierung in der Wissenschaft bzw. Forschung und Lehre „gute und verlässliche Arbeitsbedingungen“, für die sich die Bundesregierung einsetzen möchte, vor (vgl. www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/veranstaltungen/2022/220627-konferenz-wisszeitvg.html)?
 - a) Nach welchen Kriterien und Maßstäben bewertet die Bundesregierung, ob in Wissenschaft, Forschung und Lehre „gute und verlässliche Arbeitsbedingungen“ herrschen?

- b) Welche Fehlentwicklungen in den Beschäftigungsbedingungen im Wirkungsbereich des WissZeitVG und welche entsprechenden Handlungsbedarfe, die sich seit Einführung des WissZeitVG 2007 ergeben haben, sieht die Bundesregierung anhand ihrer Kriterien und Maßstäbe?
2. Wie haben sich die Fehlentwicklungen und Steuerungsbedarfe und Steuerungsnotwendigkeiten durch die Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016 verändert?
Worauf führt die Bundesregierung diese Veränderungen zurück?
3. Inwiefern sieht die Bundesregierung das Ziel der Novellierung des WissZeitVG aus dem Jahr 2016, den „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis“ entgegenzuwirken und den Anteil von Befristungen, „der weder gewollt war noch vertretbar erscheint“ (Bundestagsdrucksache 18/6489), zu senken, erreicht?

Die Fragen 1 bis 3 werden im Zusammenhang beantwortet.

Gemäß dem „Barometer für die Wissenschaft“ des Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) bewerten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre berufliche Zufriedenheit in Deutschland insgesamt positiv. Die Bundesregierung behält die Entwicklung der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Befristungspraxis von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fortlaufend im Blick und identifiziert möglichen Handlungsbedarf im Rahmen der Zuständigkeit des Bundes unter anderem auf Grundlage von wissenschaftlichen Untersuchungen, Befragungen und dem konstanten Austausch mit den verschiedenen Akteuren im Wissenschaftssystem.

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) durch die InterVal GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) hat ergeben, dass sich die Laufzeiten von befristeten Verträgen nach der Novellierung im Jahr 2016 verbessert haben. Diese Verbesserungen sind jedoch nicht stabil geblieben. Des Weiteren wurde festgestellt, dass die Vertrags- und die Projektlaufzeit bei einer Drittmittelfinanzierung in den meisten Fällen übereinstimmen. Abweichungen sind aus Sicht der Beschäftigten meist gut begründet, zum Beispiel durch einen späteren Einstieg in ein Projekt. Damit wurde ein wesentliches Ziel der Novellierung erreicht.

Die Evaluation hat jedoch auch gezeigt, dass es einen beständigen Sockel an Kurzbefristungen von einem Jahr und weniger gibt. Außerdem sind die Befristungsquoten nur in geringem Umfang gesunken.

Die anstehende Reform des WissZeitVG wird diese Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis adressieren.

4. Wie hoch lag der Anteil befristeter Stellen unter dem künstlerischen und wissenschaftlichen Personal an Hochschulen (HS) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) in den Jahren 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020 (bitte getrennt nach HS und AuF auflisten)?

Informationen zum befristet beschäftigten Personal an Hochschulen (HS) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) liegen für den beschriebenen Zeitraum mit unterschiedlichen Einschränkungen wie nachfolgend berichtet vor:

Hochschulen

Die Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamts misst seit dem Jahr 1992 die Zahl der jeweils am Stichtag 1. Dezember eines Jahres Beschäftigten an Hochschulen in Deutschland. Angaben zu Personalstellen sowie Angaben zum Hochschulpersonal vor dem Jahr 1992 liegen dem Statistischen Bundesamt nicht vor. Angaben zur Beschäftigung auf Zeit liegen für die in der Frage benannten Zeitpunkte ab dem Jahr 2000 vor.

Für die vorliegenden Berichtszeiträume zur Beschäftigungssituation des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen sind die Anteile befristeter Beschäftigung wie folgt:

Jahr	Anteil Beschäftigung auf Zeit (in Prozent)
2000	56,7
2005	60,0
2010	69,8
2015	68,8
2020	67,5
2021	67,1

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die Statistik zu Forschung und Entwicklung erhebt bei öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Forschung und Wissenschaft (hier: AuF) das Personal zum Stichtag 30. Juni. Für die Statistik zur Forschung und Entwicklung werden bei öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Forschung und Wissenschaft (hier: AuF) Informationen zur Beschäftigungssituation erhoben und als Vollzeitäquivalente (VZÄ) berichtet. Dabei liegen für das Jahr 1990 keine Daten und für die Jahre 1995, 2000 und 2005 keine Angaben zur Beschäftigung auf Zeit vor.

Für die vorliegenden Berichtszeiträume sind die Anteile befristeter Beschäftigung (in VZÄ) wie folgt:

Jahr	Anteil Beschäftigung auf Zeit (in Prozent)
2010	46,6
2015	50,4
2020	51,2

5. Welche Indikatoren zieht die Bundesregierung heran, um die Innovationskraft der deutschen Wissenschaft und Wirtschaft zu messen (bitte kurz zu jedem Indikator begründen, warum dieser sich als Bewertungskriterium eignet)?

Ein für die Bundesregierung zentraler Indikator ist die Quote für Forschung und Entwicklung (FuE), also der Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Ziel der Bundesregierung ist, dass Wirtschaft und Staat gemeinsam bis zum Jahr 2025 einen Anteil von 3,5 Prozent des BIP für FuE ausgeben. Weitere wichtige Indikatoren für die Innovationskraft der deutschen Wissenschaft und Wirtschaft finden sich in der Zukunftsstrategie Forschung und Innovation, in der die Bundesregierung ihre innovationspolitischen Ziele formuliert (u. a. mit Indikatoren zum Gründungsgeschehen, der weiblichen Beteiligung im Forschungs- und Innovationssystem (FuI), der Verschlankung der Verwaltung sowie der europäischen Zusammenarbeit).

Darüber hinaus hat die Expertenkommission für Forschung und Innovation, die die Bundesregierung in Innovationsfragen berät, zentrale Indikatoren im F&I-Dashboard zusammengestellt.

6. Welchen Zusammenhang sieht die Bundesregierung zwischen der Fluktuation des wissenschaftlichen Personals und dem Innovationsoutput, und falls sie einen Zusammenhang sieht, wie begründet sie diesen, und welche wissenschaftlichen Studien, die einen solchen Zusammenhang belegen, liegen der Bundesregierung vor?
7. Liegen der Bundesregierung wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse darüber vor, ob in anderen Ländern eine hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals zu höherer Leistungsfähigkeit des jeweiligen Wissenschaftssystems führt?
8. Wenn Fluktuation einen entscheidenden Einfluss auf die Innovationskraft des Wissenschaftssystems haben, welchen Beitrag leistet dann in der Einschätzung der Bundesregierung die Stellenkategorie eine auf Lebenszeit verbeamtete Professur zum innovativen Output?

Die Fragen 6 bis 8 werden im Zusammenhang beantwortet.

Der Bundesregierung liegen aktuell keine Erkenntnisse zum unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Fluktuation des wissenschaftlichen Personals und dem Innovationsoutput vor. Generell ist davon auszugehen, dass neu hinzukommende Personen auch neue Ideen einbringen und insofern Innovation befördern können. Spezifikum des Wissenschaftssystems ist ein höherer Wechsel während der Qualifizierungsphase, in der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen Erfahrungen und Kompetenzen in unterschiedlichen Forschungsumfeldern sammeln. Im internationalen Vergleich müssen die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unbefristeter Arbeitsverträge berücksichtigt werden.

Das WissZeitVG ermöglicht die zeitliche Befristung von Arbeitsverträgen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um die Chancen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jeder Generation zu wahren, für eine begrenzte Zeit im Hochschul- oder Forschungsbereich tätig zu sein.

9. Welches Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen unter dem künstlerischen und wissenschaftlichen Personal an HS und AuF hält die Bundesregierung für angemessen (bitte begründen)?

Die Bundesregierung hat sich wiederholt für eine Senkung der Befristungsquote und einen Ausbau unbefristeter Beschäftigung ausgesprochen. Erforderlich ist ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, das den verschiedenen Anforderungen und Dimensionen im Wissenschaftsbereich möglichst gut gerecht wird. Dabei ist es wichtig, zwischen Promovierenden und Promovierten zu unterscheiden. Insbesondere promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die langfristig eine wissenschaftliche Karriere anstreben, benötigen bessere Perspektiven.

Die Bundesregierung vertritt darüber hinaus die Ansicht, dass der Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen zu einer Verbesserung der Betreuungsverhältnisse bzw. der Betreuungssituation führen kann und somit auch zu einer Qualitätssteigerung von Studium und Lehre beiträgt. Aus diesem Grund haben Bund und Länder den

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken vereinbart, durch den die Hochschulen dauerhaft zusätzliche Mittel, insbesondere für den Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse, erhalten.

10. Welche Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals strebt die Bundesregierung mit einer Novellierung des WissZeitVG an?

Die Bundesregierung hat auf der Basis der Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG und des daran anschließenden Stakeholderprozesses am 17. März 2023 die wesentlichen Inhalte für eine Reform des WissZeitVG auf der Website des BMBF veröffentlicht. Zentraler Ansatz ist dabei, die individuelle wissenschaftliche Qualifizierung noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen und die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Die vorgeschlagenen Regelungen sollen insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schaffen. Dies soll beispielsweise über die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten für Studierende, Promovierende und Postdocs und einen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung erfolgen.

11. Wann legt die Bundesregierung ihren Gesetzentwurf für eine Novellierung des WissZeitVG vor, die laut Koalitionsvertrag für mehr Planbarkeit und Verbindlichkeit sorgen soll?

Die wesentlichen Inhalte für eine Reform des WissZeitVG wurden am 17. März 2023 veröffentlicht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wird zeitnah einen Referentenentwurf vorlegen.

12. Inwiefern werden folgende Neuregelungen mit dem angekündigten Gesetzentwurf angestrebt:
 - a) Aufhebung der Tarifsperre,
 - b) Postdoc-Befristung nur mit Entfristungszusage,
 - c) verbindliche Mindestlaufzeiten,
 - d) Präzisierung des Qualifizierungsbegriffs,
 - e) verbindliche Ausgestaltung der Nachteilsausgleichskomponenten sowie
 - f) Gleichstellung von drittmittelfinanziertem und haushaltsfinanziertem Personal bei der Anwendung von Nachteilsausgleichskomponenten (bitte begründen)?

Es wird auf die veröffentlichten wesentlichen Inhalte der Reform des WissZeitVG verwiesen.

13. Welches Potential sieht die Bundesregierung, über die Verwendungsrichtlinien zu Forschungsdrittmitteln öffentlicher Auftraggeber wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Bundesministerien unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft zu fördern oder zu ermöglichen?

Die Bundesregierung sieht großes Potential in der unbefristeten Anstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch mithilfe von Drittmitteln. Beispielsweise ermöglichen die Regularien der Projektförderung des BMBF

grundsätzlich auch, die Tätigkeit von unbefristet angestelltem Personal in Projekten zu finanzieren. Auch in Projekten der Deutschen Forschungsgemeinschaft können unbefristet Beschäftigte mitarbeiten.

