

Stand: 15.12.2025 16:27:52

Vorgangsmappe für die Drucksache 17/13087

"Sichere Perspektiven für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an bayerischen Hochschulen und Universitäten schaffen"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 17/13087 vom 29.09.2016



Antrag

der Abgeordneten **Georg Rosenthal, Isabell Zacharias, Martina Fehlner, Helga Schmitt-Büssinger, Kathi Petersen, Susann Biedefeld SPD**

Sichere Perspektiven für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an bayerischen Hochschulen und Universitäten schaffen

Der Landtag wolle beschließen:

Mit der Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 11. März 2016 ist eine neue gesetzliche Grundlage für die Anstellung der künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstanden.

Die Staatsregierung wird aufgefordert, dem Ausschuss für Wissenschaft und Kunst in Zusammenarbeit mit den Leitungen der bayerischen Hochschulen und Universitäten einen mündlichen und schriftlichen Bericht über die Auswirkungen der mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eingeführten Befristungsvorschriften der künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den bayerischen Hochschulen und Universitäten vorzulegen.

Der Ersteller des schriftlichen Berichts wird darum gebeten, alle im Rahmen des verhältnismäßigen Aufwands vorzulegenden Daten in absoluten Zahlen und im Anteil von Hundert vorzulegen. Ist eine genaue numerische Auskunft nicht möglich, soll mit möglichst präzisen Schätzungen ein Schluss darauf möglich sein, ob eine Mehrheit, eine Minderheit, mehr als ein Viertel, die Hälfte oder mehr als die Hälfte der künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen ist. Für ein klares Lagebild soll im Bericht stets zwischen künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern unterschieden werden.

Der Bericht soll auch auf die nach Landesrecht nicht staatlichen Hochschulen nach §70 Hochschulrahmengesetz (HRG) eingehen. Dabei sollen insbesondere folgende Fragen beantwortet werden:

1.a Wie viele wissenschaftliche, wie viele künstlerische und wie viele nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind derzeit an bayerischen Hochschulen mit einem befristeten Vertrag angestellt?

- 1.b Wie verteilen sich diese auf männliche bzw. weibliche Angestellte?
(Mit Bitte um Angabe nach künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Angestellten)
- 1.c Wie verteilen sich diese auf Fächergruppen (horizontale Segregation) und Statusgruppen (vertikale Segregation)?
2. In wie vielen Fällen hat sich die Befristung auf Grund der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung verlängert?
- 3.a In wie vielen Fällen wurden mehr als sechs Befristungsverträge nacheinander an einer Hochschule geschlossen?
- 3.b In wie vielen dieser Fälle diente die Anstellung nicht der zusätzlichen wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers?
- 3.c In wie vielen dieser Fälle diente die befristete Anstellung dem Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen jenseits von Promotion oder Habilitation?
- 4.a Auf welchen Zeitraum sind Stellen zum Zwecke der Promotion befristet?
(Mit Bitte um Auflistung nach Fächergruppen)
- 4.b Wie viele Juniorprofessuren mit Tenure-Track wurden seit Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes von 2002 in Bayern besetzt?
- 4.c Wie viele dieser Professuren sind bis 2020 geplant?
5. Welche Übergangsregelungen empfiehlt die Staatsregierung für Verträge, deren Abschluss nach dem novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) nicht mehr rechtmäßig wäre?
6. Nach §2 Abs. 2 des WissZeitVG kann die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.
- 6.a Wie viele Forschungsprojekte an den bayerischen Hochschulen sind unter einem Jahr,
- 6.b - bis zu zwei Jahren,
- 6.c - über zwei Jahre befristet?

- 7.a Wie viele befristet eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen der jeweiligen Projekte (6.a bis 6.c) beschäftigt?
(Mit Bitte um Auflistung nach horizontaler und vertikaler Segregation)
- 7.b Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im wissenschaftsunterstützenden (nicht-wissenschaftlichen und akzessorischen) Bereich sind im Rahmen dieser Projekte angestellt?
- 7.c Wie viele dieser Projekte werden durch Mittel Dritter finanziert?
- 8.a In § 2 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 WissZeitVG (neu) wird festgelegt, dass sich die Befristungsdauer nach dem bewilligten Projektzeitraum richten soll.
In wie vielen Fällen kommt es wegen dieser „Soll“-Bestimmung zu Ausnahmeregelungen?
- 8.b Welche Gründe für die Bewilligung einer Ausnahmeregelung sind der Staatsregierung bekannt?
- 8.c Sind der Staatsregierung Fälle bekannt, wo die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nicht vorlagen?
- 9.a Wer prüft die Voraussetzung dafür, dass eine Ausnahmeregelung aus wissenschaftlicher Sicht unumgänglich ist?
- 9b) Wie viel zusätzliches Geld benötigen die bayerischen Hochschulen unabhängig der Förderquelle, um die Novellierungen des WissZeitVG vom 11. März 2016 umzusetzen?
- 9.c Zukünftig kann das nichtwissenschaftliche (akzessorische) Personal nur noch über das allgemeine Arbeitsrecht, d.h. über das Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) befristet beschäftigt werden.
Mit welchen Mehrkosten rechnet die Staatsregierung auf Grund der strengereren Voraussetzungen einer Anstellung nach TzBfG?
10. Wie viele zusätzliche Drittmittel aus öffentlichen Forschungsförderungen werden für die Umsetzung des neuen WissZeitVG benötigt?
(Mit Bitte um Darstellung nach Einrichtungen zur Förderung der Wissenschaft)
11. Um wie viel erhöht der Freistaat Bayern seinen Anteil an der Finanzierung der Hochschulen, um den neuen Regelungen im WissZeitVG Rechnung zu tragen?
12. Um wie viel erhöht der Freistaat Bayern seinen Anteil an der Finanzierung der Einrichtungen zur Förderung der Wissenschaft und somit an der öffentlichen Drittmittelförderung, um den neuen Regelungen im WissZeitVG Rechnung zu tragen?

Begründung:

Die EU-Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 verpflichtet alle Arbeitgeber in der Europäischen Union „den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern“. Trotzdem besteht auch an bayerischen Hochschulen die Gefahr, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch eine sich wiederholende unbefristete Anstellung in eine unzumutbare Unsicherheit zu bringen.

Dieser (nach Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. v. 8. Juni 2016, Az: 7 AZR 259/14; schriftliches Urteil liegt noch nicht vor) höchst bedenklichen Praxis soll durch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 entgegengewirkt werden.

Bereits die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG vom März 2011 stellt klar heraus: Die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind mit der Familienfreundlichkeit der Forschungseinrichtungen und Hochschulen unzufrieden. Ursächlich hierfür sind die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit und Planbarkeit der Karriere. Dies birgt zum einen die Gefahr, dass sich Spitzenforscherinnen und -forscher gegen eine Anstellung an deutschen Hochschulen entscheiden und gefährdet so den Innovationsstandort Deutschland.

Zum anderen ist die Politik zu einem verantwortungsvollen Umgang mit befristeten Anstellungen aufgerufen. So empfehlen führende Wissenschaftsorganisationen dringend, für verlässlichere Laufbahnen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen zu sorgen.

Um dieser Verantwortung nachzukommen, muss den Abgeordneten des Landtags ein detailgetreuer Überblick über alle betreffenden Anwendungsfelder des WissZeitVG ermöglicht werden.