



## **Schriftliche Anfrage**

des Abgeordneten **Ferdinand Mang AfD**  
vom 25.09.2019

### **Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Ich frage die Staatsregierung:

1. Welche Kenntnisse hat die Staatsregierung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz?
2. Welche Probleme ergeben sich hieraus nach Ansicht der Staatsregierung?
  - 3.1 Wie oft kann die Befristung verlängert werden?
  - 3.2 Wie viele Jahre kann die Befristung insgesamt gehen?
  - 3.3 Kann die maximale Befristung durch Pausen umgangen werden (ggf. bitte Angabe der dafür erforderlichen Pausenlänge)?
- 4.1 Welche Hilfen bzw. Programme gibt es nach Ende der Befristung, um danach übergangslos einen Arbeitsplatz zu erhalten?
- 4.2 Wie viele Arbeitnehmer bzw. Beamte landen hierdurch jährlich seit 2010 auf dem Arbeitsmarkt nach Ende der Befristung?
  - 5.1 Wie viele Befristungen führen in eine Arbeitslosigkeit?
  - 5.2 Wie viele Befristungen münden danach in einen unbefristeten Arbeitsvertrag (bitte auch die Art der Arbeit auflisten)?
  - 5.3 Wie viele dieser Arbeitnehmer, die vorher in solch einer Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz waren, wanderten ins Ausland aus (bitte auch Land benennen)?
6. Ist es nicht so, dass äußerlich viele Jobs durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgeschrieben werden, obwohl es viele Arbeitnehmer gibt, die nach Ende der Befristung angestellt werden könnten?
7. Welche Auswirkungen hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Bayern?

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierung liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers.

# Antwort

## des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst

vom 17.10.2019

1. **Welche Kenntnisse hat die Staatsregierung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz?**
2. **Welche Probleme ergeben sich hieraus nach Ansicht der Staatsregierung?**

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist seit seinem Inkrafttreten 2007 (BGBl. I S. 506) ein zentrales Thema im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. Das Staatsministerium steht hierzu über die von ihm einberufene „AG Befristungen“ im ständigen Austausch mit allen Hochschulen, mit dem Landesverband Wissenschaftler in Bayern sowie mit der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF). Im Rahmen der AG wurden gemeinsam die „Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ entwickelt (veröffentlicht u. a. auf der Homepage des Staatsministeriums). Diese Grundsätze, deren Geltung die Hochschulen für ihre jeweiligen Personalverwaltungen anerkannt haben, sehen u. a. vor, dass Befristungen nicht kürzer als ein Jahr erfolgen und dass Stellenanteile nur im Umfang von 50 Prozent oder mehr vergeben werden sollen. Eine erste Evaluation, über die das Staatsministerium dem Landtag mit Schreiben vom 18.04.2018 ausführlich berichtet hat (Az. X.1-H2170-10b/15851, ohne Veröffentlichung – o. V.), hat ergeben, dass die Grundsätze ein effektives Instrument bei der Bekämpfung von Kurzzeitbefristungen und der Vergabe zu geringer Stellenanteile sind. Eine weitere Evaluation wird derzeit in Zusammenarbeit mit den Hochschulen durchgeführt. Sobald die Ergebnisse ausgewertet sind, wird das Staatsministerium dem Landtag erneut berichten. Zudem steht das Staatsministerium in ständigem Kontakt mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, das, da es sich beim WissZeitVG um ein Bundesgesetz handelt, für die Evaluation und Weiterentwicklung dieses Gesetzes zuständig ist.

### 3.1 Wie oft kann die Befristung verlängert werden?

Innerhalb der in § 2 WissZeitVG festgelegten maximalen Befristungszeiträume ist – wie § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG klarstellt – prinzipiell eine beliebige Vielzahl von Verlängerungen zulässig. Die oben erwähnten Grundsätze der bayerischen staatlichen Hochschulen sehen jedoch vor, dass Erstbefristungen nicht unter einem Jahr erfolgen und danach an die vorgesehene Dauer der Qualifizierung angepasst sein sollen.

### 3.2 Wie viele Jahre kann die Befristung insgesamt gehen?

Die Gesamtlänge der nach dem WissZeitVG möglichen Befristungen ergibt sich aus § 2 WissZeitVG: Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) vor der Promotion eine Befristung von maximal sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist in der Medizin eine maximale Befristung von neun Jahren, in anderen Bereichen von sechs Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Diese Differenzierung hängt mit der Dauer der Facharztausbildungen zusammen. Die maximale Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG). Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung verlängert sie sich ebenfalls um zwei Jahre (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG). Im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter können die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG genannten Zeiten (u. a. Elternzeit, Grundwehr- und Zivildienst) angerechnet werden. Sind die maximalen Zeiträume nach § 2 WissZeitVG ausgeschöpft, kommt nur noch eine Befristung in einem Drittmittelprojekt (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) oder bei Vorliegen eines der in § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz genannten Gründe in Betracht.

**3.3 Kann die maximale Befristung durch Pausen umgangen werden (ggf. bitte Angabe der dafür erforderlichen Pausenlänge)?**

Wie bereits in der Antwort zu Frage 3.2 ausgeführt, ist in bestimmten, im WissZeitVG abschließend aufgeführten Fällen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 bis 6, § 2 Abs. 5 WissZeitVG) eine Verlängerung der maximalen Befristungszeiträume möglich. Nachdem diese Verlängerungsmöglichkeiten jedoch explizit im Gesetz vorgesehen sind, lässt sich insoweit aus Sicht des Staatsministeriums nicht von einer „Umgehung“ sprechen.

**4.1 Welche Hilfen bzw. Programme gibt es nach Ende der Befristung, um danach übergangslos einen Arbeitsplatz zu erhalten?**

Primär ist eine entsprechende Beratung Aufgabe der Jobcenter. Die Hochschulen halten zudem Beratungsangebote für ihre wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen Wechsel in den regulären Arbeitsmarkt nach Befristungsende bereit und haben sich in der aktuellen Fassung der Grundsätze verpflichtet, diese im Zusammenhang mit Personalentwicklungskonzepten noch auszubauen.

**4.2 Wie viele Arbeitnehmer bzw. Beamte landen hierdurch jährlich seit 2010 auf dem Arbeitsmarkt nach Ende der Befristung?**

**5.1 Wie viele Befristungen führen in eine Arbeitslosigkeit?**

**5.2 Wie viele Befristungen münden danach in einen unbefristeten Arbeitsvertrag (bitte auch die Art der Arbeit auflisten)?**

**5.3 Wie viele dieser Arbeitnehmer, die vorher in solch einer Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz waren, wanderten ins Ausland aus (bitte auch Land benennen)?**

Zu den Fragen 4.2 bis 5.3 liegen weder beim Staatsministerium noch bei den Hochschulen Daten vor. Die Erhebung und Verarbeitung solcher (personenbezogener) Daten wäre mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben aus Sicht des Staatsministeriums auch nicht vereinbar.

**6. Ist es nicht so, dass äußerlich viele Jobs durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgeschrieben werden, obwohl es viele Arbeitnehmer gibt, die nach Ende der Befristung angestellt werden könnten?**

Frage 6 impliziert, dass die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG teilweise missbraucht werden, um die Besetzung von Dauerstellen zu vermeiden. Von einem solchen Missbrauch (gegen den im Rahmen der Staatsaufsicht über die Hochschulen vorgegangen werden müsste) ist dem Staatsministerium nichts bekannt. Im Gegenteil hat die Evaluation der Grundsätze und die Zusammenarbeit in der AG Befristungen (vgl. Antwort zu Frage 3.2) klar belegt, dass die Hochschulen mit den Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG verantwortungsvoll umgehen.

**7. Welche Auswirkungen hat das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Bayern?**

Diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Als Bundesgesetz gilt das WissZeitVG in vollem Umfang auch in Bayern und die Erfahrungen der Hochschulen mit seiner praktischen Anwendung sind positiv. Letzteres belegt aktuell auch die „Bayreuther Erklärung“ der Kanzlerinnen und Kanzler der deutschen Universitäten.