

Antrag

der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sigrid Hupach, Klaus Ernst, Dr. Rosemarie Hein, Jutta Krellmann, Ralph Lenkert, Norbert Müller (Potsdam), Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Katrin Werner und der Fraktion DIE LINKE.

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft wirksam bekämpfen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der jüngst erschienene Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 hat erneut die überbordende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb offengelegt. Im Jahr 2014 waren demnach 93 Prozent aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 45 Jahren an Hochschulen befristet beschäftigt (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 52). In der Folge fehlt jungen Wissenschaftlern und vor allem Wissenschaftlerinnen häufig die Planungssicherheit, die zum Beispiel eine Voraussetzung für Familiengründung darstellt, weswegen übermäßig viele von ihnen kinderlos bleiben.

Eine Hauptursache für die ausufernde Befristungspraxis liegt in der wachsenden Abhängigkeit der Hochschulen von kurzfristigen Drittmitteln, deren Volumen von 2000 bis 2014 um über 150 Prozent gewachsen ist, während die zur Verfügung stehenden laufenden Grundmittel im selben Zeitraum nicht einmal um 50 Prozent gestiegen sind (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 52). Die Hochschulen geben die ihnen entstehende Planungsunsicherheit in der Folge an ihre Beschäftigten weiter.

Die Bundesregierung hatte dieser Problematik durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zu begegnen versucht und unter anderem die „Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation“ zur Bedingung für die Befristung von Arbeitsverträgen gemacht, die unter dieses Gesetz fallen. Die Neufassung lässt der Befristungspraxis jedoch nach wie vor breite Spielräume: So vertritt der „Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht im Sprecherkreis der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands“ in seinem Leitfaden zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Auffassung, dass beispielsweise Aufgaben im Bereich der Antragstellung für Forschungsförderung oder managementbezogene Tätigkeiten bereits die wissenschaftliche Qualifizierung der Beschäftigten fördern und daher ausreichen, um eine Befristung im Rahmen des WissZeitVGs zu rechtfertigen.

Im Falle des wissenschaftsunterstützenden Personals, das durch die Novelle aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herausgefallen ist, mehren sich aktuell Berichte, dass auch hier weiterhin ein hoher Anteil an befristeten Arbeitsverträgen abgeschlossen wird. Diese erfolgen nun auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes anstelle des WissZeitVG.

Zentrale Voraussetzung für eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist daher einerseits eine massive Aufstockung der Grundetats an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und andererseits eine erneute Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, um die Bedingungen für die Befristung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbetrieb zu konkretisieren und Mindeststandards für gute Arbeit in der Wissenschaft zu definieren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. in Abstimmung mit den Ländern die Politik der durch temporäre Pakte befristeten Finanzierung des Wissenschaftssystems zu beenden und stattdessen eine dauerhafte, umfängliche Finanzierung sicherzustellen. Diese muss die wachsenden Aufgaben der Hochschulen, die aktuelle Unterfinanzierung und die Preis- und Einkommensentwicklung berücksichtigen:
 - a) die erste Säule des Hochschulpakts 2020 ist zu verstetigen und auf dem Niveau von 2017 dauerhaft fortzuführen;
 - b) anstelle des Pakts für Forschung und Innovation ist gemeinsam mit den Ländern eine dauerhafte Vereinbarung über die Finanzierung der von ihnen gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen abzuschließen, in der sie diesen einen jährlichen Ausgleich für die Lohn- und Preissteigerungen sowie einen darüber hinausgehenden prozentualen Anstieg zur Finanzierung ihrer Weiterentwicklung zusichern. Im gleichen Zuge sind Grundsätze zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und in der Wissenschaft nach dem Vorbild der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) festzuschreiben;
 - c) die Länder sollen darauf verzichten, die Finanzierung ihrer Hochschulen sowie der gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen an auf Wettbewerb abzielende Erfolgsindikatoren zu koppeln;
2. mittelfristig die Einnahmesituation der Länder durch die stärkere Besteuerung von Vermögen und hohem Einkommen, insbesondere durch die Ausschöpfung des Aufkommenspotentials der Erbschaftsteuer sowie der Wiedererhebung der Vermögensteuer, zu verbessern;
3. mit einem Anreizprogramm zehn Jahre lang die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen an Hochschulen zu fördern, um auf diesem Wege knapp der Hälfte des gegenwärtig angestellten wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen eine dauerhafte Perspektive zu ermöglichen. Dabei ist eine Besetzung der Stellen mit einem Anteil von 50 Prozent Frauen anzustreben. Mindestens 10.000 dieser Stellen sind an Fachhochschulen einzurichten;
4. einen Entwurf für die Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzulegen, welcher sicherstellt, dass
 - a) die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung i.S.d. § 2 Absatz 1 WissZeitVG als Befristungsgrund ausschließlich den Erwerb formaler Abschlüsse (z. B. Promotion, Habilitation) umfasst. Ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung begründet nicht grundsätzlich eine Qualifizierung;

- b) Mindestvertragslaufzeiten definiert sind, so dass die Verträge die in dem betreffenden Fach üblicherweise aufgewandte Zeitdauer zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels nicht unterschreiten. Insgesamt darf eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten nicht unterschritten werden. Bei Befristungen zur Förderung eines Qualifikationsziels dürfen 36 Monate Mindestvertragslaufzeit nicht unterschritten werden, auch wenn die Stellen aus Mitteln Dritter finanziert werden. In Fällen, in denen die Projektlaufzeit die Mindestvertragslaufzeit überschreitet, entspricht die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit. Zudem ist über das WissZeitVG sicherzustellen, dass nach der Promotion Kettenbefristungen verhindert werden, indem die Anzahl zulässiger aufeinanderfolgender befristeter Verträge bei demselben Arbeitgeber, die unter das WissZeitVG fallen, auf zwei begrenzt wird;
- c) in Beschäftigungsverhältnissen, die dem Erreichen eines Qualifizierungsziels dienen, die hierfür verfügbare Arbeitszeit zwei Drittel der vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch 20 Stunden pro Woche, nicht unterschreiten darf;
- d) abweichende Regelungen durch Tarifverträge zugunsten der Beschäftigten grundsätzlich möglich sind, um mittels dieser Anpassungsmöglichkeit durch die Tarifpartner vor Ort den unterschiedlichen Situationen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung tragen zu können;
- e) nach abgeschlossener Promotion eine Befristung mit Qualifizierungsziel nur dann zulässig ist, wenn mit den betroffenen Beschäftigten vertraglich vereinbart wurde, dass bei Erreichung des Qualifikationsziels die Befristungsabrede entfällt (Tenure-Track). Diese Feststellung erfolgt mindestens zwei Jahre vor Erreichen der maximalen Befristungsdauer durch ein unabhängiges Gutachten von internem und externem Fachpersonal sowie der Personalvertretung, in dem die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung im Hinblick auf das Qualifikationsziel bewertet wird;
- f) Beschäftigten, die an einer wissenschaftlichen Qualifikation oder in einem Projekt arbeiten, das überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, zur Betreuung eines oder mehrerer eigener Kinder unter 18 Jahren, eine Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die Dauer von zwei Jahren je Kind anzubieten ist, um eine Benachteiligung gerade von Frauen zu verhindern. Zur Finanzierung dieser Verlängerung sollten entsprechende Finanzmittel in zentrale Fonds zurückgestellt werden, um kleine Hochschulen und Institute nicht zu benachteiligen. Hierfür sollte vom Träger der jeweiligen Fonds ein jährlich zu prüfender fester Prozentsatz auf die Einzelkosten jedes Drittmittelprojekts erhoben werden;
- g) Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eine Verlängerung der in § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG festgelegten Höchstdauer der befristeten Beschäftigung zu Qualifizierungszwecken um zwei Jahre anzubieten ist;
- h) der Begriff Drittmittel klar gefasst und auf Geldgeber jenseits des Hochschulträgers beziehungsweise der Träger der Forschungsinstitute beschränkt ist;
- i) überwiegend mit Lehraufgaben betraute Mitarbeiter sowie Studierende in grundständigen oder weiterführenden Studiengängen des § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG ebenso wie die Hochschullehrer ausgenommen werden;
- j) Hochschulen und öffentliche Forschungseinrichtungen, die unter das WissZeitVG fallen, zur unbefristeten Beschäftigung verpflichtet werden, wenn

dem betreffenden Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht;

- k) die Auswirkung des WissZeitVG auf die Zusammensetzung der Beschäftigten (z. B. Geschlecht, soziale Zusammensetzung) und ihrer Arbeitsverhältnisse in regelmäßigen Abständen zu evaluieren ist.

Berlin, den 21. März 2017

Dr. Dietmar Bartsch, Dr. Sahra Wagenknecht und Fraktion