

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Kai Gehring, Dr. Anna Christmann, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer, Ulle Schauws, Dr. Janosch Dahmen, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, Kordula Schulz-Asche und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Von Vertrag zu Vertrag – Planungssichere Karrierewege in der Wissenschaft schaffen

Unter dem missverständlichen Sammelbegriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ verbergen sich alle Forschenden und Lehrenden, die noch keine der begehrten unbefristeten Professuren ergattert haben. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase befinden sich, landläufig gesprochen, in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Bei den unter 35-Jährigen lag die Befristungsquote 2017 bei 98 Prozent. Bei den 35- bis 44-Jährigen sind rund 80 Prozent befristet beschäftigt (<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>). Wohingegen die Befristungsquote des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen bei 83 Prozent liegt, liegt sie in Ländern wie Großbritannien, an deren Universitäten zweifelsohne zum großen Teil exzellente Lehre und Forschung stattfinden, bei unter 50 Prozent.

Neben der Befristung spielt in der Promotion auch der Stellenumfang eine entscheidende Rolle für die Arbeitsbedingungen. Gehälter orientieren sich in dieser Qualifizierungsphase am Befristungsumfang. Häufig werden Promovierende mit 50-Prozent-Stellen ausgestattet, müssen aber in der Praxis genauso viel arbeiten wie ihre Kolleginnen und Kollegen, die 100-Prozent-Stellen innehaben.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat in den letzten Jahren nach Ansicht der Fragesteller auch keine nennenswerte Verbesserung bei den Arbeitsbedingungen und insbesondere den Befristungen gebracht. Die Novelle aus 2016 sollte es richten. Erste Daten deuten aber darauf hin, dass insbesondere der Anteil der befristeten Beschäftigten durch die Novelle nur um einen Prozentpunkt gefallen ist – von 90 auf 89 Prozent (<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/studie-sieht-schwaechen-bei-novelle-des-wisszeitvg-2603/>). Dem Frust über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft wurde in einer Twitter-Aktion unter dem Hashtag „95vsWissZeitVG“ Luft verschafft, bei der 95 Thesen gegen das WissZeitVG gesammelt wurden. Insbesondere werden die Kettenverträge und insgesamt die schlechte Wissenschaftskultur bemängelt.

Hinzu kommen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Wissenschaftssystem. Strukturelle Defizite treten noch stärker zutage, auf die die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nachdrücklich in ihrer Stellungnahme vom 26. Januar 2021 hinweist. Zwar wurde die Laufzeit des WissZeitVG pandemiebedingt verlängert, aber es fallen gleichzeitig ganze Forschungsprojekte, an denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit Jahren gearbeitet haben,

weg. Dabei sind Frauen von der Krise besonders betroffen. Das zeigt sich auch unter anderem anhand der Publikationszahlen, die stark sinken (<https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/zahl-der-publicationen-von-frauen-sinkt-2895/>). Alternative Karrierewege zur Professur sind eine wichtige Stellschraube für die Verbesserung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Laufbahnen. Das alleine reicht aber aus Sicht der Fragestellenden nicht aus, und der Weg zur Professur muss planbarer und fairer gestaltet werden. Hier besteht nach Sicht der Fragestellenden Handlungsbedarf.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wann genau sollen die Ergebnisse der ursprünglich 2020 angekündigten Evaluation der Novelle des WissZeitVGs veröffentlicht werden, und inwiefern reflektiert die zeitliche Verschleppung die Relevanz, die die Bundesregierung den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zuschreibt?
2. Welche Verbesserung verspricht sich die Bundesregierung von der WissZeitVG-Novelle bei der Befristungsquote, und bei welchen konkreten Kriterien plant sie eine Abschaffung oder eine Reform des Gesetzes, und wenn keine Kriterien festgelegt sind, warum nicht?
3. Wie definiert die Bundesregierung „wissenschaftliche und künstlerische Qualifikation“ über § 2 Absatz 1 WissZeitVG hinaus, der nicht scharf im Sinne eines Sachgrunds befristet ist?
4. Inwiefern plant die Bundesregierung, das WissZeitVG hinsichtlich der Befristung so zu reformieren, dass nur unter klaren Aufzeigen von Perspektiven die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler befristet werden darf und sonst eine unbefristete Stelle angeboten bekommen muss?
5. Hält die Bundesregierung an der am 25. November 2020 durch den Parlamentarischen Staatssekretär Michael Meister verkündeten Befristungsquote von 50 Prozent für wissenschaftliches Personal in Forschung und Lehre fest, oder stellt eine andere Befristungsquote ein angemessenes Verhältnis dar (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?
 - a) Wenn ja, wie lautet diese Quote, und bis wann soll sie erreicht werden?
 - b) Inwiefern unterscheidet sich diese Quote zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Promotion von der in der Postdocphase?
6. In welchem Umfang und Zeitraum erwartet die Bundesregierung, dass mit Hilfe die Exzellenzstrategie mehr Dauerstellen eingerichtet werden, und welche Wirkung hat sie bisher entfaltet (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?
7. In welchem Umfang und Zeitraum erwartet die Bundesregierung, dass mit Hilfe des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ mehr Dauerstellen eingerichtet werden, und welche Wirkung hat er bisher entfaltet (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435)?
8. Was versteht die Bundesregierung unter „guter Praxis“ im Rahmen des WissZeitVG (vgl. Antwort auf die Schriftliche Frage 204 des Abgeordneten Kai Gehring auf Bundestagsdrucksache 19/25435), und was stellt im Gegensatz dazu aus Sicht der Bundesregierung schlechte Praxis im Rahmen des WissZeitVG dar?

9. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im „Templiner Manifest“, den Geltungsbereich der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigte in Hochschule und Forschung auszudehnen?
10. Wie begründet die Bundesregierung die Notwendigkeit einer Tarifsperre nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG?
11. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Forderung der Jungen Akademie, einen einheitlichen Tarifvertrag für alle Promovierende einzuführen, um die Befristungsdauer auf die fachüblichen Promotionszeiten auszudehnen und gleiche Vergütung im Rahmen eines Vollzeitarbeitsvertrages zu garantieren?
12. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung nach dem Monitoringbericht 2020 zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur zielgenaueren Ausrichtung des Programms?
13. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, dass nur eine geringe Anzahl der Tenure-Track-Professuren einen direkten Übergang auf eine dauerhafte Professur haben (Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoringbericht 2020), und wann rechnet die Bundesregierung mit einer umfassenden Datenlage dazu?
14. Mit welchen Maßnahmen trägt die Bundesregierung dazu bei, dass interdisziplinäre Forschung und Lehre nicht zu einem Karrierehindernis werden, und wie wird bzw. werden der zeitliche Mehrbedarf dafür entschädigt sowie Anreize gesetzt?
15. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um intrinsische Abhängigkeiten (z. B. Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter als Betreuerin bzw. Betreuer bzw. Prüferin bzw. Prüfer) zu vermeiden und flache Hierarchien in der Wissenschaft zu fördern?
16. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung dazu geeignet flexible Vollzeit mit einem Arbeitsstundenkorridor von 30 bis 40 Wochenstunden in der Wissenschaft, der im Umfang Forschung, Lehre, Akademische Selbstverwaltung, inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit sowie Verwaltungsaufgaben umfasst, zu ermöglichen?
17. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung neben der Verlängerung der Befristungsdauer des WissZeitVG zur Entlastung der pandemiebedingten Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer frühen Karrierephase, insbesondere bei
 - a) Forschungsprojekten, die pandemiebedingt wegbrechen;
 - b) Mehrbelastung durch familiäre Verpflichtungen?
18. Welche affirmativen Maßnahmen plant die Bundesregierung, um insbesondere Frauen im Wissenschaftsbereich durch die durchschnittliche Mehrbelastung in der Corona-Pandemie mit ihren Kollegen gleichzustellen?
19. Inwiefern sollte eine Frauen-Zielquote für Professuren eingeführt werden, um dem unaufholbaren Nachteil (wie u. a. Gender Publikation Gap), der durch die Krise für die meisten Frauen entstanden ist, entgegenzuwirken?
20. Welche systematischen Studien und Erhebungen zu verschiedenen Diversitätsmerkmalen im Wissenschaftsbereich sind der Bundesregierung bekannt, die aus ihrer Sicht geeignet sind, politische Schlussfolgerungen für die gezielte Förderung von Diversität in der Wissenschaft zu entwickeln (bitte die entsprechenden Diversitätsdimensionen ausführen)?

21. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung dazu geeignet, Diversität in der Wissenschaft hinsichtlich der oben genannten Merkmale zu fördern, und welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung?
22. Inwiefern werden neue Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase geschaffen, die momentan durch die pandemiebedingten längeren Beschäftigungslaufzeiten von bereits im Anstellungsverhältnis befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besetzt sind?
23. Wie stellt sich aus Sicht der Bundesregierung die Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase an Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaft, insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses von Lehrdeputat, Zeit für eigene Forschungsarbeit und administrativen Tätigkeiten dar, und inwiefern besteht aus Sicht der Bundesregierung hier Handlungsbedarf?
24. Mit welchen Maßnahmen trägt die Bundesregierung dazu bei, pandemiebedingt wegfallende Finanzierungen von Forschungsprojekten und Stellen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzufangen (bitte die einzelnen Programme jeweils mit Laufzeit und finanziellem Umfang benennen)?
25. Welche Lehrstühle und Professorinnen- und Professorenstellen wurden nach Kenntnis der Bundesregierung 2020 gestrichen (bitte nach Hochschulen, Forschungseinrichtung aufschlüsseln), und welche Streichungen oder ausbleibenden Neubesetzungen standen im Zusammenhang mit der Pandemie?
26. Mit welchen Maßnahmen wirkt die Bundesregierung in Kooperation mit den Ländern darauf hin, den pandemiebedingten Wegfall von Lehrstühlen und Professuren an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie beispielsweise der Leibniz Universität Hannover (<https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/leibniz-universitaet-hannover-streicht-architektur-professuren-17082068.html>) zu verhindern?

Berlin, den 9. Februar 2021

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion