

Antrag

der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Matthias W. Birkwald, Susanne Ferschl, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Ralph Lenkert, Dr. Gesine Löttsch, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Dr. Kirsten Tackmann, Andreas Wagner, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit in der Wissenschaft – Befristungspraxis beenden, akademische Karrieren reformieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die überwiegende Mehrzahl des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ist befristet angestellt. Diverse Erhebungen haben diesen Umstand mit alarmierenden Zahlen belegt. Auch der jüngst veröffentlichte Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchts (BuWin) 2021 hat gegenüber dem 2017 erschienenen Vorgängerbericht nur eine unwesentliche Steigerung entfristeter Stellen für Wissenschaftler*innen verzeichnet. 92 Prozent aller Angestellten (unter 45 Jahren) im akademischen Mittelbau an Hochschulen sind befristet beschäftigt. Bei Personen unter 35 Jahren beträgt sie sogar 98 Prozent, bei Personen zwischen 35 und 45 Jahren 77 Prozent. Die Situation an Außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist mit 90 Prozent befristet beschäftigten Promovierten unter 35 und 72 Prozent befristet beschäftigten Promovierten zwischen 35 und 45 Jahren nur unwesentlich besser (BuWin 2021, S. 108).

Für den Großteil promovierter Wissenschaftler*innen bestehen damit kaum Aussichten auf verlässliche akademische Karrierewege mit langfristigen Perspektiven, die Lebens- und Familienplanung werden damit in biographisch entscheidenden Jahren massiv erschwert. Die Realitäten der Beschäftigungssituation in der Wissenschaft in Deutschland konterkarieren das Ziel der Bundesregierung, deutlich mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftler*innen an Hochschulen zu schaffen, die u. a. im „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ („Zukunftsvertrag“) geäußert werden (Verwaltungsvereinbarung „Zukunftsvertrag“). Die zuletzt geäußerte Zielperspektive, von bis zu 50 Prozent Dauerstellen für Postdocs in der Wissenschaft, liegt in weiter Ferne (Parlamentarischer Staatssekretär Michael Meister am 25.11.2020, www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/50-prozent-dauerstellen-wisszeitvg-ab-schaffen/).

Ein Hauptgrund für die unsicheren Berufsperspektiven von Wissenschaftler*innen liegt in der Unterfinanzierung von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen.

gen. Die Budgets zur Wahrnehmung ihrer Kernaufgaben in Forschung und Lehre hängen zu erheblichen Teilen von knappen und kompetitiv vergebenen Dritt- und Projektmitteln ab. Diese kurzfristig ausgerichtete Finanzierungsarchitektur lässt in der Regel nur wenige Jahre umfassende finanzielle und inhaltliche Planungen zu, die sich direkt in den Beschäftigungsverhältnissen niederschlagen: Im Resultat sind die Vertragslaufzeiten im Wissenschaftssystem sehr kurz. In der Promotionsphase entsprechen sie mit durchschnittlich 22 Monaten in keiner Weise der durchschnittlichen Promotionsdauer zwischen 4,7 und 5,7 Jahren (BuWiN 2021, S. 30 u. 108). Rund ein Viertel aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sogar nur über Arbeitsverträge mit Laufzeiten von maximal einem Jahr (BuWiN 2021, S. 116).

Ein weiterer Hauptgrund für die unsichere Beschäftigungssituation liegt darin, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland traditionell auf Lehrstühle ausgerichtet ist und mit wenigen Ausnahmen keine Dauerstellen neben der Professur vorsieht. Professor*innen bilden mit einem Anteil von 19 Prozent (48.600) allerdings nur eine Minderheit des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Ihnen gegenüber stehen 76 Prozent (197.500) wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Bezieht man rund 144.000 nebenberuflich beschäftigte Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte mit in die Berechnungen ein, beträgt der Anteil der Professor*innen am gesamten wissenschaftlichen Personal an Hochschulen (ohne Emeriti) lediglich 12 Prozent (Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2019).

Dieses Missverhältnis beschreibt den engen Flaschenhals zu einer dauerhaften Anstellung im Wissenschaftsbetrieb anschaulich. Für den überwiegenden Großteil Promovierter ergeben sich keine dauerhaften Perspektiven als Wissenschaftler*innen. Zusätzlich erschwert wird diese Situation durch die in Deutschland nach wie vor gängige Anforderung einer Habilitation als Qualifikation zur Erlangung einer Professur, die selbst für die wenigen Erfolgreichen lange Wartezeiten und große Unsicherheiten bedeuten.

Diverse Novellierungen des 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sollten unsachgemäße Befristungen verhindern und für klarere Perspektiven für Wissenschaftler*innen sorgen, indem Befristungen an Qualifikationsziele für Promotion und Habilitation geknüpft wurden. Die Evaluierung der 2016 erfolgten Novelle des WissZeitVG durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zeigt, dass sich bis 2018 zwar die durchschnittliche Laufzeit neuer Stellen in der Wissenschaft verlängert hat – gleichzeitig ist der Anteil befristeter Stellen aber auch nach der Novellierung weiter angestiegen (Gassmann: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2020, S. 134 f.). Ein Grund hierfür wird in der fehlenden Legaldefinition einer Qualifikationsarbeit vermutet, durch die Schlupflöcher zur Befristung entstehen (ebd., S. 25 ff.).

Auch der mit Beginn dieses Jahres in Kraft getretene „Zukunftsvertrag“ soll einen Schwerpunkt „beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“ setzen (vgl. Verwaltungsvereinbarung „Zukunftsvertrag“). Allerdings obliegt die Verwendung der durch den „Zukunftsvertrag“ ausgeschütteten Bundesmittel in Höhe von insgesamt rund 14 Milliarden Euro von 2021 bis 2027 allein der Selbstverpflichtung der Bundesländer, die nur in wenigen Fällen konkrete Zielmargen oder Stellenanzahlen nennen (vgl. Selbstverpflichtungen der Länder zum „Zukunftsvertrag“). Der angestrebte Anteil entfristeter Stellen liegt je nach Bundesland nur zwischen 1,5 und 7 Prozentpunkten (Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 128 der Abgeordneten Nicole Gohlke, BT-Drs. 19/22089). Die Bundesregierung hat nicht nur davon abgesehen, konkrete Ziele zu definieren, sondern verfügt darüber hinaus auch über keinerlei Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten gegen die Länder, sollten diese gegen ihre Selbstverpflichtungen verstoßen. Damit droht ein Szenario wie beim Vorgängerpaket des Zukunftsvertrags, dem Hochschulpakt 2020, bei dem Hochschulen Bundesmittel entweder unsachgemäß einbehalten oder

zweckfremd verwendet haben.

Zusätzlich dazu verfolgt die Bundesregierung das Ziel, bis zum Jahr 2032 1.000 Tenure-Track-Professuren zu schaffen, die es qualifizierten Wissenschaftler*innen ermöglichen, nach einer erfolgreichen Bewährungsphase eine lebenslange Professur zu erlangen. Die strukturellen Probleme der Befristung und Selektivität der Professur löst dieses Verfahren allerdings nicht. Die Anzahl von 1.000 weiteren Professuren entspricht lediglich 2 Prozent aller aktuell bestehenden Professuren. Untersuchungen zum vergleichbaren Karrierepfad der Juniorprofessur legen zudem nahe, dass männliche Bewerber erheblich größere Chancen auf die Erlangung einer Juniorprofessur besitzen als Frauen (Möller: Herkunft zählt (fast) immer, 2016). Da Frauen ohnehin nur 26 Prozent aller hauptberuflichen Professuren besetzen und in den höchstdotierten Stellenkategorien der C4- und W3-Professur sogar nur zu 18 bzw. 24 Prozent vertreten sind, drohen sich diese Verhältnisse trotz Tenure-Track weiter zu zementieren (Statistisches BA: Fachserie 11, Reihe 4.4.).

Die unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Sicherheit wünschenswerte Schaffung weiterer Tenure Track-Professuren ist zudem nicht dazu in der Lage, Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur zu verändern. Damit verspricht weiterhin einzig die Professur berufliche Sicherheit und garantiert zudem größere akademische Freiheiten sowie die Verfügung über Forschungs- und Personaletats. Hierdurch entstehen steile Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Professor*innen und ihren angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Im schlimmsten Fall resultieren hieraus derart starke strukturelle Abhängigkeiten, dass die freie wissenschaftliche Forschung und der akademische Erkenntnisgewinn in Mitleidenschaft gezogen werden. Im Sinne sowohl der beruflichen Sicherheit als auch der akademischen Freiheit ist es deswegen wünschenswert, die traditionelle auf Lehrstühle ausgerichtete Fakultätsstruktur an deutschen Hochschulen durch eine Departmentstruktur zu reformieren. Um akademische Hierarchien zu durchbrechen und Abhängigkeitsverhältnisse zu verringern, muss hierfür insbesondere die Schaffung von weiteren entfristeten Stellen neben der Professur gefördert werden, um attraktive Angebote für qualifizierte Wissenschaftler*innen zu schaffen. Diverse Modelle unterschiedlicher akademischer Initiativen haben hierfür in den letzten Jahren überzeugend dargelegt, dass solche Modelle kosten- und lehrdeputatsneutral umgesetzt werden können (vgl. Specht et al.: Departments statt Lehrstühle, 2017; DGPhil/GAP: Nachhaltige Nachwuchsförderung, 2018; NGAWiss: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland, 2020).

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;
2. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um mittelfristig die Einnahmesituation der Länder durch die stärkere Besteuerung von Vermögen und hohem Einkommen, insbesondere durch die Ausschöpfung des Aufkommenspotentials der Erbschaftsteuer sowie die Wiedererhebung der Vermögensteuer, zu verbessern;
3. 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 Beschäfti-

- gungsverhältnis an einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung begründet nicht grundsätzlich eine Qualifizierung;
- b) im WissZeitVG Mindestvertragslaufzeiten zu definieren, so dass Verträge, die Förderdauer der zu bearbeitenden Projekte bzw. die im betreffenden Fach üblicherweise aufgewandte Zeitdauer zur Erreichung der angestrebten Qualifikation nicht unterschreiten. Insgesamt soll eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten, sofern nicht zwischen den Tarifpartnern anders verhandelt, nicht unterschritten werden, und bei Befristungen mit Qualifikationsziel (beispielsweise Promotion) dürfen 48 Monate Mindestvertragslaufzeit nicht unterschritten werden, auch wenn diese aus Mitteln Dritter finanziert werden. 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) 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);
 - d) 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;
 - e) 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;
 - 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;
 - 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;
4. gemeinsam mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass Beschäftigte, die gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG aufgrund der Förderung einer eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung befristet beschäftigt sind, in der Regel eine Vollzeitstelle angeboten werden soll sowie Stipendien zugunsten von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu reduzieren;
 5. gemeinsam mit den Ländern eine Reform der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich unter Berücksichtigung der Förderung der Chancengerechtigkeit einzuleiten, um eine breitere Berufsperspektive für Wissenschaftler*innen neben der Professur zu ermöglichen;
 6. gemeinsam mit den Ländern mittel- bis langfristig die Lehrstuhlstruktur an Hochschulen durch die Einführung von Departmentstrukturen zu reformieren, in denen entfristete Stellen (bspw. Lecturer) neben der Professur entstehen sollen, die im selben Maße wie Professoren über die inhaltliche Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Departments entscheiden;

7. gemeinsam mit den Ländern die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zu beauftragen, Zielvorgaben und einen Kriterienkatalog für alle Hochschulen sowie für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu formulieren. Diese sind im Benehmen und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu erarbeiten sowie, angelehnt an den Vorschlag des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2007, durch die „Anwendung institutionalisierter wie auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen“ in den Bund-Länder-Programmen voranzutreiben;
8. gemeinsam mit den Ländern den im November 2011 in der GWK gefassten Beschluss, Zielquoten nach dem Kaskadenmodell in den Forschungsorganisationen einzuführen, weiterzuentwickeln und verbindlich auszugestalten; hierbei sollte für Studienfächer, in denen unter 25 Prozent der Absolvent*innen weiblich sind, eine Kaskade + X entwickelt werden, deren prozentuale Zielquoten für die nächsthöheren Stufen sich jeweils um die Hälfte erhöhen;
9. die Reform der Hochschulsebstverwaltung anzuregen, mit dem Ziel, alle Beschäftigtengruppen mit denselben Rechten auszustatten und damit auf eine Demokratisierung der Hochschulen hinzuwirken. Die paritätische Mitbestimmung außerhalb von Forschung und Lehre umfasst ebenso die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fachbereichsleitungen, die Rechte der Personalvertretungen sowie die bundesweite Verankerung der verfassten Studierendenschaften mit garantierten Rechten;
10. mit einem Anreizprogramm zehn Jahre lang die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen an Hochschulen zu fördern, um auf diesem Wege mindestens 50 Prozent des gegenwärtig angestellten wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen eine längerfristige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen. Dabei ist eine Besetzung der Stellen mit einem Anteil von 50 Prozent Frauen anzustreben. Fachhochschulen sind ebenso entsprechend ihres Anteils an der Anzahl der Professuren zu berücksichtigen;
11. die Länder aufzufordern, dass die sehr stark angestiegene Anzahl der Lehrbeauftragten und Privatdozent*innen durch die Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse reduziert wird, insbesondere dort, wo sie zur Deckung des grundständigen Lehrbedarfs eingesetzt werden. Bei den verbleibenden Lehrbeauftragten und Privatdozent*innen Regelungen zu schaffen, dass bei der Bezahlung die Qualifikation sowie ihre tatsächlichen Tätigkeiten berücksichtigt werden und sich die Hochschulen an deren Zuschüsse an der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung beteiligen;
12. die Länder aufzufordern, die Beschäftigten aller Hochschulen (inkl. studentischer Beschäftigter, wissenschaftlicher Hilfskräfte, Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen sowie Lehrbeauftragten) in die Tarifverträge einzubeziehen; in der Trägerschaft der Länder wieder vom Geltungsbereich der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes erfasst werden;
13. gemeinsam mit den Ländern dafür zu werben, dass die gemeinsam finanzierten Wissenschaftsorganisationen im Bereich ihrer Forschungsarbeit mehr dauerhafte Stellen einrichten und Forschenden verlässliche Karriereperspektiven anbieten.

Berlin, den 23. März 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

