

## Antrag

**der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Clara Bünger, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Ates Gürpınar, Dr. André Hahn, Susanne Hennig-Wellsow, Jan Korte, Ina Latendorf, Pascal Meiser, Heidi Reichinnek, Martina Renner, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Kettenbefristungen beenden**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Tausende Wissenschaftler:innen arbeiten seit Jahren unter prekären Bedingungen. Sie arbeiten aufgrund nur befristeter Verträge mit kurzen Laufzeiten ohne Planungssicherheit und Karrierechancen. Sie arbeiten auf halben und auf Viertelstellen, wovon sich die Miete kaum zahlen lässt. Im Sommer 2021 entlud sich die Wut vieler Wissenschaftler:innen in einer Twitter-Bewegung unter dem Namen „#ichbinHanna“, in der in zahlreichen Beiträgen die prekären Arbeitsbedingungen zutage traten. Das 2007 in Kraft getretene und 2016 sowie 2020 novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) war ursprünglich dafür gedacht, diese Befristungspraktiken einzudämmen. Doch viel hat sich seither nicht verbessert. Das belegt auch der im Mai 2022 Evaluationsbericht zum WissZeitVG.

Der Anteil an befristeten, kurzen Kettenverträgen hat ein Maß erreicht, das nicht mehr vertretbar ist. Der Bericht zeigt deutlich, dass es nicht gelungen ist, der Praxis von Kettenbefristungen im deutschen Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken. Mehr noch: Der Umfang befristet beschäftigter Wissenschaftler:innen hat sich in den Jahren zwischen 2000 bis 2020 mehr als verdoppelt – von 87.405 auf 175.215 Vollzeitäquivalente (vgl. BMBF-Evaluationsbericht; S. 16). Vor der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2016 lag die Befristungsrate bei durchschnittlich 83 Prozent, aktuell liegt sie bei 81 Prozent (vgl. BMBF-Evaluationsbericht; S. X und 15). Bei den Vertragsdauern wurde die Laufzeit von ehemals 15 Monaten bei Promovierenden und 17 Monaten bei Postdoktorand:innen auf durchschnittlich 20 Monate erhöht, nimmt aber seit 2018 wieder ab. Viel hat sich demnach nicht bewegt.

Ein wesentlicher Grund dafür, dass sich die Karrierechancen von Wissenschaftler:innen im akademischen Mittelbau nicht verbessert haben, ist die Möglichkeit des/der Arbeitgeber:in, auf einen sehr weit auslegbaren Begriff der Qualifizierung zurückzugreifen und u. a. kurze Laufzeiten damit zu begründen. Denn die Definitionsaufgabe dessen, was als Qualifizierung gelten soll, wird vollumfänglich an die Hochschulen

und wissenschaftlichen Einrichtungen abgegeben, die ihr nur unzureichend nachkommen. So stellt der Evaluationsbericht zum WissZeitVG auch fest, dass nicht einmal die Hälfte der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen Leitlinien für Qualifizierungsziele entwickelt haben. Liegen Leitlinien vor, sieht sich die Mehrheit der Personalsachbearbeitenden trotz umfangreicher Prüfroutinen zu Qualifizierungszeiten und -zielen nicht imstande, die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten zu bewerten (vgl. BMBF-Evaluationsbericht; S. XIII–XIV). Das WissZeitVG in seiner aktuellen Fassung hat demnach einen bürokratischen Apparat geschaffen, der sich zwar auf die Rechtssicherheit der Befristung fokussiert, sie aber nicht herstellen kann. Die im Gesetz enthaltene Tarifsperre des § 1 Abs. 1 Satz 3 zementiert die Dominanz der Arbeitgeber:innen.

Häufig wird von Anhänger:innen der Kettenbefristungen das Argument ‚Innovation durch Fluktuation‘ angeführt. Doch weder die aktuelle Personalstruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch die Befristungspraxis ist ein notwendiges Übel zum Erhalt der Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems. Es gibt für solch einen Zusammenhang keinerlei empirische Belege (vgl. Gutachten des wissenschaftlichen Dienstes, 12.09.2022: Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation). Wissenschaftliche Studien zeigen vielmehr die Bedeutung entfristeter Stellen in Lehre und Forschung (vgl. DZHW (2019/2020): Wissenschaftsbefragung. Ergebnisse; [https://www.wb.dzhw.eu/ergebnisse/index\\_html](https://www.wb.dzhw.eu/ergebnisse/index_html)), wie sie nicht zuletzt Professorinnen und Professoren genießen. Die aktuelle Befristungspraxis ist mit Kriterien guter Arbeit unvereinbar und führt eher zu einer Abwanderung von Personal. In Verbindung mit einer Finanzierungssystematik, die zu einem Großteil auf die Einwerbung von Drittmitteln setzt, wird ein so hoher Konkurrenzdruck aufgebaut, dass die derzeitige Befristungspraxis als häufigster Grund gilt, die aktive Wissenschaft zu verlassen.

Bund und Länder müssen eine bedarfsdeckende Grundfinanzierung der öffentlichen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen als Gemeinschaftsaufgabe betrachten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG vorzulegen, der
  - a) wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung ausschließlich als Promotion definiert;
  - b) Hochschulen und andere Einrichtungen, die in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, zu unbefristeter Beschäftigung verpflichtet, wenn dem betreffenden Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht;
  - c) Mindestvertragslaufzeiten definiert, so dass die Laufzeiten von Arbeitsverträgen die Förderdauer der zu bearbeitenden Projekte, unabhängig davon, ob diese über Dritt- oder Haushaltsmittel finanziert werden, nicht unterschreiten. Dabei dürfen zwei Jahre nicht unterschritten werden. Beschäftigungsverhältnisse, die der Promotionen dienen, haben eine Mindestvertragslaufzeit von sechs Jahren, unabhängig davon, ob sie aus Drittmitteln oder aus Haushaltsmitteln finanziert werden;
  - d) eine Mindestvertragslaufzeit für studentisch Beschäftigte von zwei Jahren festlegt. Die Laufzeit des Arbeitsvertrags muss in jedem Fall der Dauer des Projekts entsprechen;
  - e) festlegt, dass Promovierenden zwei Drittel der vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch 20 Wochenstunden zur Erreichung des Qualifizierungsziels zur Verfügung stehen;

- f) festlegt, dass inklusions-, gleichstellungs-, familienpolitische und sonstige Verlängerungsoptionen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG sämtlichen vom Geltungsbereich des WissZeitVG erfassten Beschäftigten offenstehen;
  - g) festlegt, dass die unter das WissZeitVG fallenden Arbeitgeber zur Finanzierung dieser Vertragsverlängerungen im Rahmen einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung Finanzmittel vorzuhalten haben;
  - h) den in § 1 Abs. 1 Satz 2 des aktuellen WissZeitVG enthaltenen Ausschluss abweichender tarifvertraglicher Regelungen (Tarifsperr) ersatzlos streicht, um so die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Tarifautonomie zu stärken.
2. darauf hinzuwirken, dass die mehrheitlich vom Bund finanzierten Drittmittel- und wissenschaftlichen Arbeitgeber (BMBF, DFG, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen etc.) Projektlaufzeiten vorgeben, die im Einklang mit den hier geforderten Mindestlaufzeiten für Qualifikationsstellen stehen, sofern das jeweilige Projekt Promotionen ermöglichen soll, und andernfalls in der Regel bei nicht weniger als drei Jahren liegen.
  3. finanzielle Anreizsysteme und -programme zu schaffen, um
    - a) 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 der Hochschulen und die Preis- und Einkommensentwicklung berücksichtigen;
    - b) zehn Jahre lang die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen zu fördern, um auf diesem Wege knapp der Hälfte des angestellten wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen eine dauerhafte Perspektive zu ermöglichen. 50 Prozent der Stellen sind mit Frauen zu besetzen;
    - c) die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer verbindlichen Ausgestaltung von Karrierewegen bzw. zu einer langfristigen Struktur- und Personalplanung zu bewegen, um den Beschäftigten breitere Berufsperspektiven außerhalb und innerhalb des Wissenschaftssystems zu ermöglichen. Dazu zählt auch die Einrichtung einer unbefristeten Stellenkategorie unterhalb der Professur, die über analoge Programme wie das Tenure-Track-Programm für Juniorprofessorinnen und -professoren gezielt gefördert werden kann.

Berlin, den 21. November 2022

**Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**

