

Beschlussempfehlung und Bericht

**des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
(18. Ausschuss)**

**zu dem Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Gökey Akbulut,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 20/4588 –**

Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Kettenbefristungen beenden

A. Problem

Die Fraktion DIE LINKE stellt fest, dass tausende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter prekären Bedingungen arbeiteten. Befristete Verträge mit kurzen Laufzeiten führten zu Planungsunsicherheiten und fehlenden Karrierechancen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sei dafür gedacht gewesen, die Befristungspraktiken einzudämmen. Die Situation habe sich jedoch nicht verbessert. Das belege der im Mai 2022 vorgestellte Evaluationsbericht zum Gesetz. Der Bericht zeige deutlich, dass es nicht gelungen ist, der Praxis von Kettenbefristungen im deutschen Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken. Die Anzahl an befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler habe sich in den Jahren zwischen 2000 und 2020 mehr als verdoppelt. Als wesentlicher Grund für die fehlenden Karrierechancen im akademischen Mittelbau gelte die Möglichkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kurze Vertragslaufzeiten mit einem weit auslegbaren Begriff der Qualifizierung zu begründen. Die aktuelle Befristungspraxis sei unvereinbar mit den Kriterien guter Arbeit und führe zu einer Abwanderung von Personal.

B. Lösung

Hochschulen und andere Einrichtungen sollten zur unbefristeten Beschäftigung verpflichtet werden, wenn dem betreffenden Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht bestehe. Es sollten Mindestvertragslaufzeiten im Allgemeinen von zwei Jahren und bei Promotionen von sechs Jahren eingeführt werden. Den Promovierenden müssten zwei Drittel der vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch 20 Wochenstunden zur Erreichung ihres Qualifikationszieles zur Verfügung stehen. Die Einrichtungen hätten die zur Finanzierung nötigen Mittel in der

Personal- und Haushaltsplanung vorzuhalten. Die Tarifsperre im WissZeitVG solle ersatzlos gestrichen werden. Den vom Bund finanzierten wissenschaftlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern müssten Projektlaufzeiten vorgegeben werden, die im Einklang mit diesen Mindestvertragslaufzeiten stünden. Die Bundesregierung solle finanzielle Anreize schaffen, um die Befristungen zu beenden, eine Förderung über zehn Jahre für die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen zu schaffen und die Hochschulen und Facheinrichtungen zu einer verbindlichen Ausgestaltung von Karrierewegen und einer langfristigen Personalplanung zu bewegen.

Ablehnung des Antrags mit den Stimmen der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP und AfD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Wurden nicht erörtert.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,
den Antrag auf Drucksache 20/4588 abzulehnen.

Berlin, den 15. November 2023

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Kai Gehring
Vorsitzender

Dr. Carolin Wagner
Berichterstatterin

Lars Rohwer
Berichterstatter

Dr. Stephan Seiter
Berichterstatter

Laura Kraft
Berichterstatterin

Dr. Götz Frömming
Berichterstatter

Nicole Gohlke
Berichterstatterin

Bericht der Abgeordneten Dr. Carolin Wagner, Lars Rohwer, Dr. Stephan Seiter, Laura Kraft, Dr. Götz Frömming und Nicole Gohlke

I. Überweisung

Der Deutsche Bundestag hat die Vorlage auf **Drucksache 20/4588** in seiner 76. Sitzung am 15. Dezember 2022 beraten und an den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur federführenden Beratung überwiesen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Im Sommer 2021 habe sich die Wut vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer Twitter-Bewegung unter dem Namen „#ichbinHanna“ in zahlreichen Beiträgen entladen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hätten auf die prekären Arbeitsbedingungen in der wissenschaftlichen Arbeit hingewiesen. Ein wesentlicher Grund für die fehlenden Karrierechancen im akademischen Mittelbau sei die Möglichkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kurze Vertragslaufzeiten mit einem weit auslegbaren Begriff der Qualifizierung zu begründen. Die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen definierten vollumfänglich den Begriff der Qualifizierung, würden dieser Aufgabe jedoch nur unzureichend nachkommen. Der Evaluationsbericht stelle fest, dass nicht einmal die Hälfte der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen Leitlinien für Qualifizierungsziele entwickelt hätten. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter für Personalangelegenheiten seien trotz umfangreicher Prüfroutinen zu Qualifizierungszielen nicht imstande, die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten zu bewerten. Das WissZeitVG stelle keine Rechtssicherheit der Befristungen her. Die im Gesetz enthaltene Tarifsperrze zementiere die Dominanz der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Das häufig für Kettenbefristungen angeführte Argument „Innovationen durch Fluktuation“ sei kein notwendiges Übel zum Erhalt der Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems. Für einen Zusammenhang zwischen Innovationen und Personalfluktuat ion gebe es keinen empirischen Beleg. Wissenschaftliche Studien zeigten vielmehr die Bedeutung entfristeter Stellen für die Lehre und Forschung. Die Verbindung mit einer Finanzierungssystematik, die zu einem Großteil auf die Einwerbung von Drittmitteln setze, führe zu einem hohen Konkurrenzdruck. Die Befristungspraxis gelte als häufigster Grund für das Verlassen der aktiven Wissenschaft. Bund und Länder müssten eine bedarfsdeckende Grundfinanzierung der öffentlichen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen als Gemeinschaftsaufgabe betrachten.

Die Bundesregierung solle daher aufgefordert werden,

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.

III. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung hat die Vorlage in seiner 60. Sitzung am 15. November 2023 abschließend beraten und empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP und AfD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung.

Berlin, den 15. November 2023

Dr. Carolin Wagner
Berichterstatlerin

Lars Rohwer
Berichterstatter

Dr. Stephan Seiter
Berichterstatter

Laura Kraft
Berichterstatlerin

Dr. Götz Frömming
Berichterstatter

Nicole Gohlke
Berichterstatlerin

