

Antrag

der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Michael Arndt, Jorrit Bosch, Anne-Mieke Bremer, Maik Brückner, Mirze Edis, Mandy Eißing, Dr. Fabian Fahl, Kathrin Gebel, Christian Görke, Ates Gürpınar, Mareike Hermeier, Maren Kaminski, Cansin Köktürk, Ina Latendorf, Sonja Lemke, Stella Merendino, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Zada Salihović, David Schliesing, Evelyn Schötz, Julia-Christina Stange, Donata Vogtschmidt, Sarah Vollath und der Fraktion Die Linke

Echte Perspektiven statt Kettenbefristungen – Gute Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist in seiner ursprünglichen Intention gescheitert – daran haben auch vergangene Reformversuche nichts geändert. Wesentliche Gründe dafür sind das Fehlen von Mindeststandards bzw. Mindestvertragslaufzeiten, der sehr weit auslegbare Begriff der Qualifizierung und die Pauschalisierung von wissenschaftlichen Karrierephasen. Das WissZeitVG unterscheidet nicht zwischen den Promovierenden und dem bereits promovierten Personal, demnach Postdoktorandinnen und -doktoranden. In der Folge wird auch bereits promoviertes Personal zum „wissenschaftlichen Nachwuchs“ gezählt. Das ist weder zielführend noch plausibel. Postdoktorandinnen und -doktoranden übernehmen eigenständig Lehraufgaben, leiten Projekte und betreuen Promovierende. Sie sind unverzichtbar zur Aufrechterhaltung von Lehre und Forschung.

Es braucht dringend transparente Karrierewege und eine angemessene Arbeitsgestaltung in Umfang und Tätigkeitsprofil, damit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihrer Aufgabe unabhängiger Forschung und grundständiger Lehre angemessen nachkommen können. Die zunehmende Arbeitslast und die bestehenden Existenzängste der Beschäftigten sind kein individuelles Problem und dürfen nicht länger zum Leistungsideal erhoben werden. Sie sind politischen Versäumnissen und gesetzlichen Regelungslücken geschuldet. Der Konkurrenzdruck im akademischen Mittelbau ist künstlich erzeugt und führt letztlich nur dazu, dass Befristung als mit Abstand häufigster Grund dafür angegeben wird, die aktive Wissenschaft zu verlassen. Nur eine Verbesserung der Planbarkeit und Verlässlichkeit von wissenschaftlicher Karrieregestaltung durch eine verbindliche Struktur- und Personalplanung kann Abhilfe schaffen.

Eine solche Planungssicherheit kann durch die Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffes erreicht werden; das heißt, durch Einschränkung der wissenschaft-

lichen Qualifizierung auf die Promotion. Mit der Promotion endet die wissenschaftliche Qualifizierung. Die Beschäftigung von bereits promoviertem Personal ist daher grundsätzlich unbefristet einzugehen. Für die Anfertigung der Dissertation wiederum muss ein verbindlicher Gesamtrahmen in Arbeitsumfang und zeitlicher Dauer festgelegt werden, ohne die keine realistischen Erwartungshorizonte und Zeitpläne sowie zusätzliche Unterstützungsangebote effektiv und zielgerichtet gestaltet werden können. Nur so können die Hochschulen ihrem Auftrag der Nachwuchsförderung über eine frühzeitige Potentialentwicklung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit gezielten Angeboten gerecht werden.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzulegen, mit dem
1. die wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung ausschließlich als Promotion definiert wird;
 2. Hochschulen und andere Einrichtungen, die in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, zu unbefristeter Beschäftigung verpflichtet werden, wenn dem betreffenden Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht;
 3. Mindestvertragslaufzeiten definiert werden, 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 drei 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;
 4. eine Mindestvertragslaufzeit für studentisch Beschäftigte von zwei Jahren festgelegt wird. Die Laufzeit des Arbeitsvertrags muss in jedem Fall der Dauer des Projekts entsprechen;
 5. festgelegt wird, dass Promovierenden zwei Drittel der vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch 20 Wochenstunden zur Erreichung des Qualifizierungsziels zur Verfügung stehen;
 6. festgelegt wird, dass inklusions-, gleichstellungs-, familienpolitische und sonstige Verlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG sämtlichen vom Geltungsbereich des WissZeitVG erfassten Beschäftigten offenstehen;
 7. festgelegt wird, dass die unter das WissZeitVG fallenden Arbeitgeber zur Finanzierung dieser Vertragsverlängerungen im Rahmen einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung Finanzmittel vorzuhalten haben;
 8. der in § 1 Abs. 1 Satz 2 des aktuellen WissZeitVG enthaltene Ausschluss abweichender tarifvertraglicher Regelungen (Tarifsperr) ersatzlos gestrichen wird, um so die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Tarifautonomie zu stärken.

Berlin, den 19. Mai 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.