

Antrag

der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, Dr. Rosemarie Hein, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Ralph Lenkert, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Azize Tank, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Katrin Werner, Birgit Wöllert, Jörn Wunderlich, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem erlebte im vergangenen Jahrzehnt eine rasante – von neoliberalen Paradigmen geleitete Umgestaltung: Wettbewerb, Deregulierung und Flexibilisierung wurden zu bestimmenden Merkmalen. Leidtragende sind die Studierenden sowie die wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten.

Nicht zuletzt hat sich das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verheerend auf die Arbeitsverhältnisse ausgewirkt: Seither haben sich die Arbeitsbedingungen für viele Beschäftigte an den öffentlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch einmal massiv verschlechtert.

Über 80 Prozent des an den Hochschulen angestellten hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals ist befristet beschäftigt. Gleichzeitig haben die Vertragslaufzeit sowie der Stellenumfang kontinuierlich abgenommen, so dass die Durchschnittsvertragsdauer an den Hochschulen bei über der Hälfte der Verträge weniger als 12 Monate beträgt und mehr als zwei Drittel Teilzeitverträge sind.

Dieser Trend lässt sich ähnlich an den von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Leibniz-Gemeinschaft) beobachten. Im Jahr 2012 waren dort fast 60 Prozent aller wissenschaftlichen Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis, etwa die Hälfte der Verträge läuft kürzer als ein Jahr.

Durch solche Bedingungen wird die Karriere- genauso wie die eigene Lebensplanung verunmöglicht. Besonders auf Frauen, die im männlich dominierten Wissenschaftsbetrieb ohnehin nicht die gleichen Aufstiegschancen haben, wirken diese Bedingungen abschreckend, was sich am sinkenden Anteil von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen widerspiegelt: Während bei Studienabschlüssen

der Frauenanteil noch bei etwa 50 Prozent liegt, nimmt er über Promotionen (~40 Prozent), Habilitationen (~30 Prozent) bis zu Professuren (~20 Prozent) im Durchschnitt stetig ab. Zudem werden nicht einmal zwei Prozent der Arbeitsverträge, die unter das WissZeitVG fallen, auf Grundlage der optionalen familienpolitischen Komponente verlängert, die eine Verlängerung der Verträge um zwei Jahre je Kind für deren Betreuung vorsieht.

Letztlich stehen die meisten kurzen Vertragslaufzeiten und Stellenzuschnitte in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Dauer von Qualifikationsphasen oder Drittmittelprojekten, die eine Befristung nach dem WissZeitVG rechtfertigen. Das WissZeitVG wurde herangezogen, um auch wissenschaftsunterstützendes Personal für die Ausübung klassischer Daueraufgaben ausschließlich befristet zu beschäftigen – auch für sie ist eine Aneinanderreihung sachgrundlos befristeter Verträge oft keine Seltenheit. Die Befristungspraxis in der deutschen Wissenschaft hat sich damit von den ursprünglichen Notwendigkeiten für Zeitverträge in der Nachwuchsentwicklung – beispielsweise um zeitlich begrenzte Qualifizierungsphasen zu ermöglichen – entkoppelt.

In der Anwendung des WissZeitVG treten zudem immer wieder Rechtsunsicherheiten zu Tage, weshalb es regelmäßig Anlass für gerichtliche Auseinandersetzungen bietet. Beispielsweise über die Frage, auf welche Beschäftigtengruppen es anzuwenden sei, und welche arbeitsrechtlichen Missstände es deckt. Oft wird das Gesetz von Leitungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der praktischen Anwendung in seinen Möglichkeiten für Deregulierungen und Befristungsunwesen genutzt. Personal- und Doktorandenvertretungen prangern seit Jahren die durch das Gesetz entstandenen weiteren konkreten Missstände für die Betroffenen an: schlechte Betreuung, niedrige Bezahlung, unsichere Karriereperspektiven und zu wenig Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit.

Das WissZeitVG ist jedoch nicht die alleinige Ursache für diese Problemlagen. Die unzureichende Finanzierung des Wissenschaftssystems – insbesondere der öffentlichen Hochschulen – verbunden mit kurzatmigen Finanzierungszusagen von Seiten der Politik müssen hier genauso genannt werden. Rein projekt- oder programmorientierte Fördermaßnahmen, wie der Hochschulpakt 2020 oder die Exzellenzinitiative, sind aufgrund ihrer begrenzten Laufzeit und der daraus resultierenden geringen Planungssicherheit wesentliche Ursache für die prekäre Situation im Wissenschaftsbetrieb.

An den Hochschulen und Forschungseinrichtungen setzt sich mit zunehmender Haushaltsautonomie ein Trend durch, auf Kosten der beruflichen Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Personalhaushalte zu flexibilisieren. Die Probleme, die sich aus der stetig sinkenden öffentlichen Grundfinanzierung und der parallel steigenden Abhängigkeit von Drittmitteln ergeben, werden auf diese Weise vollständig auf das Personal abgewälzt. Dieser Prozess wird an den außeruniversitären Einrichtungen mit den Regelungen der Wissenschaftsfreiheitsinitiative sowie den Regelungen im Pakt für Forschung und Innovation noch verstärkt, die den Wettbewerb zwischen den einzelnen Einrichtungen und Struktureinheiten verschärfen. Auf Grund dieser kurzfristigen Wettbewerbsorientierung wird in den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen weitgehend auf eine kontinuierliche Personalentwicklung verzichtet.

Zur Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftslandschaft hat das WissZeitVG nicht beigetragen und sollte daher schnell grundlegend überarbeitet werden. Anstatt der fast vollständig deregulierten Möglichkeiten zur Befristung in der Wissenschaft, sollte das WissZeitVG vernünftige Mindeststandards für gute Arbeit definieren, die die Karrierewege in der Wissenschaft erleichtern. Langfristig sollten wissenschaftsspezifische Regelungen, beispielsweise für Qualifikationszwecke, in das bundesweit geltende allgemeine Arbeitsrecht eingegliedert werden.

- 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, dessen Finanzierung deutlich anzuheben und auf einem hohen Niveau zu verstetigen sowie regelmäßig an die Preis- und Einkommensentwicklung anzupassen:
 - a) die Exzellenzinitiative mit Ablauf der derzeit laufenden Förderperiode einzustellen, um mit den frei werdenden Finanzmitteln eine Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen zu ermöglichen,
 - b) die erste Säule des Hochschulpakts 2020 zu verstetigen und auf dem Niveau von 2017 dauerhaft fortzuführen,
 - c) die Länder bei der Finanzierung der tatsächlichen durchschnittlichen Kosten eines Studienplatzes zu unterstützen,
 - d) die themenspezifischen Forschungsförderprogramme zugunsten der Grundfinanzierung der von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der öffentlichen Hochschulen im Verwaltungsbereich der Länder abzuschmelzen,
 - e) anstelle des Pakts für Forschung und Innovation gemeinsam mit den Ländern eine dauerhafte Vereinbarung über die Finanzierung der von ihnen gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen abzuschließen, in der sie diesen einen jährlichen Ausgleich für die Lohn- und Preissteigerungen sowie einen darüber hinausgehenden prozentualen Anstieg zur Finanzierung ihrer Weiterentwicklung zusichern. Im gleichen Zuge Grundsätze zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen und in der Wissenschaft insgesamt festzuschreiben;
 2. auf die Länder einzuwirken, die Finanzierung ihrer Hochschulen sowie der gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht an umstrittene, auf Wettbewerb abzielende Indikatoren zu koppeln. Sogenannte output-orientierte Finanzierungssysteme greifen in die Freiheit der Wissenschaft ein und werden langfristig den Erkenntnisfortschritt massiv behindern;
 3. mit den Ländern die gemeinsam finanzierten Wissenschaftsorganisationen zu einem Eintritt in die einschlägigen Arbeitgeberverbände sowie zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen;
 4. mit einem Anreizprogramm 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. Dabei ist eine Besetzung der Stellen mit einem Anteil von 50 % Frauen anzustreben;
 5. mittelfristig die Einnahmesituation der Länder durch die stärkere Beteiligung der wirtschaftlich Leistungsfähigen an den Kosten des Gemeinwesens, insbesondere durch die Ausschöpfung des Aufkommenspotentials der Erbschaftsteuer sowie der Wiedererhebung der Vermögensteuer, zu verbessern. Die Beteiligung des Bundes an der Hochschulfinanzierung ist im Zuge dieser Steuerreform zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen;
 6. gemeinsam mit den Ländern eine Reform der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich einzuleiten, um eine breitere Berufsperspektive für Beschäftigte im Wissenschaftssystem neben der Professur zu ermöglichen.

- III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung im Zuge der Einbringung eines Gesetzentwurfs zur Novellierung des WissZeitVG auf,
1. Hochschulen und öffentliche Forschungseinrichtungen, die unter das WissZeitVG fallen, zur unbefristeten Beschäftigung zu verpflichten, wenn dem betreffenden Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht;
 2. aus dem WissZeitVG die Klausel zum grundsätzlichen Ausschluss abweichender Vereinbarungen („Tarifsperr“) gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG zu streichen, um mittels dieser Anpassungsmöglichkeit durch die Tarifpartner vor Ort den verschiedenen Situationen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung tragen zu können. Hierbei soll das WissZeitVG Mindeststandards setzen, es sollten jedoch für die Beschäftigten günstigere Regelungen möglich sein;
 3. unmissverständlich zu regeln, dass befristete Arbeitsverträge nur dann unter das WissZeitVG fallen und zulässig sind, wenn sie entweder einem Qualifizierungsziel dienen oder bei Forschungsprojekten der Bedarf an zusätzlicher Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht und das Projekt überwiegend aus den Mitteln Dritter finanziert wird (wissenschaftsspezifische Sachgründe). Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ist aus dem WissZeitVG zu streichen;
 4. im WissZeitVG Mindestvertragslaufzeiten zu definieren, so dass die Verträge die Förderdauer der zu bearbeitenden Projekte bzw. die im betreffenden Fach üblicherweise aufgewandte Zeitdauer zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels 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 36 Monate Mindestvertragslaufzeit nicht unterschritten werden, auch wenn diese aus Mitteln Dritter finanziert werden. Zudem ist über das WissZeitVG sicherzustellen, dass nach der Promotion bei demselben Arbeitgeber Kettenbefristungen verhindert werden, indem die Anzahl zulässiger aufeinanderfolgender befristeter Verträge, die unter das WissZeitVG fallen, auf zwei begrenzt wird;
 5. im WissZeitVG zu verankern, dass in Beschäftigungsverhältnissen, die einem Qualifizierungsziel dienen, die hierfür verfügbare Arbeitszeit zwei Drittel der vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch 20 Stunden pro Woche, nicht unterschreiten darf. Unter einem Qualifikationsziel ist ein formaler Abschluss, beispielsweise eine Promotion, sowie äquivalente Leistungen (wie Habilitation) zu fassen. Ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung begründet nicht grundsätzlich ein Qualifikationsziel;
 6. im WissZeitVG zu verankern, dass 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). Diese Feststellung erfolgt mindestens zwei Jahre vor Erreichen der maximalen Befristungsdauer durch ein unabhängiges Gutachten von internem und externem Fachpersonal sowie der Personalvertretung, in dem die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung im Hinblick auf das Qualifikationsziel bewertet wird;
 7. im WissZeitVG den Rechtsanspruch festzuschreiben, dass 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 automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die Dauer von zwei Jahren je Kind vertraglich zugesichert werden muss, um eine Benachteiligung gerade von Frauen zu verhindern. Zur

Finanzierung dieser automatischen Verlängerung sollten entsprechende Finanzmittel in zentrale Fonds zurückgestellt werden, um kleine Hochschulen und Institute nicht zu benachteiligen. Hierfür sollte vom Träger der jeweiligen Fonds ein jährlich zu prüfender fester Prozentsatz auf die Einzelkosten jedes Drittmittelprojekts erhoben werden;

8. im WissZeitVG für Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eine Verlängerung der in § 2 Abs. 1 Satz 1 festgelegten Höchstdauer der befristeten Beschäftigung zu Qualifizierungszwecken um zwei Jahre einzuführen;
9. studentische Beschäftigte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie andere überwiegend mit Lehraufgaben betraute Personenkreise sowie überwiegend mit Daueraufgaben wissenschaftsunterstützendes Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszuschließen;
10. im WissZeitVG die Befristung auf Grund von Drittmittelfinanzierung ausschließlich auf das wissenschaftliche Personal zu beschränken;
11. den Begriff Drittmittel klar zu fassen und auf Geldgeber jenseits des Hochschulträgers beziehungsweise der Träger der Forschungsinstitute zu beschränken;
12. die Auswirkung des WissZeitVG auf die Zusammensetzung der Beschäftigten (z. B. Geschlecht, soziale Zusammensetzung) und ihre Arbeitsverhältnisse in regelmäßigen Abständen zu evaluieren.

Berlin, den 5. Mai 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

