

## Antrag

**der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Doris Achelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Brigitte Freibold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Befristungen zurückdrängen – Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Anteil der Befristungen unter wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulbeschäftigten hat längst ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf erzeugt. Die Novelle des WissZeitVG von 2016 hat ausweislich der Erhebungen des Statistischen Bundesamtes nur zu einer minimalen Senkung des Anteils der Befristungen unter diesen Beschäftigten geführt. Unverändert arbeiten rund 90 Prozent des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals auf befristeten Arbeitsverträgen (s. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4., Personal an Hochschulen 2018). Auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Wissenschaftsakademien werden kaum noch unbefristete Arbeitsverträge angeboten.

Die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung, hat das Bundesverfassungsgericht im Juni 2018 ausgeführt (1 BvL 7/14). Auch im Wissenschaftsbereich fallen in Forschung und Lehre dauerhafte Aufgaben in solchem Umfang an, dass die Arbeitsverhältnisse dort nicht so vollständig von dieser Regel abweichen dürfen, wie es in der Praxis derzeit der Fall ist.

Zentrales Ziel gesetzgeberischer Maßnahmen muss sein, planbare und verlässliche Karrierewege unterhalb der Professur zu schaffen und so das bundesdeutsche Wissenschaftssystem als Arbeitsstätte attraktiver zu machen. International bildet das in Deutschland praktizierte Maximum an Befristungen im akademischen Bereich eine deutliche Ausnahme. Andere Hochschulsysteme kennen zahlreiche dauerhafte Positionen unterhalb der Professur bzw. ihr beigeordnete.

Ein Großteil der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung wahr, die als Daueraufgaben zu betrachten sind, für die aber keine Dauerstellen geschaffen werden. Angesichts der dauerhaft hohen Studierendenzahlen ist dies kein verantwortungsvoller Umgang mit den Beschäftigten oder den Studierenden, die unter der hohen Personalfluktuations- sowie der daraus folgenden mangelnden und unzuverlässigen Betreuung zu leiden haben.

Das extrem enge Design der für das Jahr 2020 vorgesehenen Evaluation der WissZeitVG-Novelle von 2016 fokussiert wesentlich auf das Problem der sach- bzw. unsachgemäßen Kurzbefristungen. Das generelle Problem der überbordenden Befristungspraxis der Hochschulen wird so außen vor gelassen. Die vorliegenden Daten bieten aber bereits eine ausreichende und fundierte Grundlage für die Einschätzung, dass gesetzgeberische Maßnahmen nötig sind, um zu einem ausgeglicheneren Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gelangen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorzulegen, die folgende Punkte enthält:

1. Unter einem Qualifikationsziel ist ein formaler Abschluss, beispielsweise eine Promotion oder vergleichbare Leistungen (wie Habilitation), zu fassen.
2. Die Mindestvertragslaufzeit befristeter Arbeitsverträge beträgt generell 24 Monate bzw. 36 Monate bei Befristung mit Qualifikationsziel. Die Anzahl zulässiger, aufeinander folgender befristeter Verträge, die unter das WissZeitVG fallen, ist auf zwei zu begrenzen.
3. Bei Beschäftigungsverhältnissen, die einem Qualifizierungsziel dienen, muss die hierfür verfügbare Arbeitszeit zwei Dritteln der vereinbarten Arbeitszeit entsprechen, und der Umfang der Stelle darf insgesamt 20 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.
4. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung mit Qualifizierungsziel nur dann zulässig, wenn mit den betroffenen Beschäftigten vertraglich vereinbart wurde, dass bei Erreichung des Qualifikationsziels die Befristungsabrede entfällt (Tenure-Track).
5. Die Klausel zum grundsätzlichen Ausschluss abweichender Vereinbarungen („Tarifsperr“) gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG entfällt. Stattdessen sind Vereinbarungen und Tarifverträge zu erlauben, die eine Abweichung vom Gesetz zugunsten der Beschäftigten ermöglichen.

Befristet Beschäftigten ist zur Betreuung einer oder mehrerer Kinder eine Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die Dauer von je zwei Jahren je Kind unter 18 Jahren anzubieten, um eine Benachteiligung gerade von Frauen zu verhindern. Zur Finanzierung dieser 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.

Berlin, den 14. Januar 2020

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