

Antrag

der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Diana Golze, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Yvonne Ploetz, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In der deutschen Wissenschaft hat sich die befristete Beschäftigung im Angestelltenbereich weitgehend durchgesetzt. 2009 waren 83 Prozent der angestellten hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen in befristeten Verträgen beschäftigt. Seit der Verabschiedung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) haben sich die Bedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch einmal verschärft. Insbesondere die Laufzeiten der Verträge wurden seit 2007 zusätzlich verkürzt. Mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern läuft weniger als ein Jahr, ein weiteres Drittel kürzer als zwei Jahre.

Die Durchschnittsvertragsdauer beträgt an Hochschulen lediglich 12,3 Monate. Diese kurzen Vertragslaufzeiten stehen in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Dauer von Qualifikationsphasen oder Drittmittelprojekten. Die Befristungspraxis in der deutschen Wissenschaft hat sich damit von den ursprünglichen Notwendigkeiten für Zeitverträge in der Nachwuchsentwicklung entkoppelt.

Eine Ursache ist in den unsicheren Finanzierungsbedingungen in der Wissenschaft zu suchen. An Hochschulen und Forschungseinrichtungen setzt sich mit zunehmender Haushaltsautonomie ein Trend durch, auf Kosten der beruflichen Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Personalhaushalte zu flexibilisieren. Dieser Prozess wird an den außeruniversitären Einrichtungen mit den Regelungen der Wissenschaftsfreiheitsinitiative noch verstärkt, die den Wettbewerb zwischen den einzelnen Einrichtungen und Struktureinheiten verschärft. Auf Grund dieser kurzfristigen Wettbewerbsorientierung wird in den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen weitgehend auf eine kontinuierliche Personalentwicklung verzichtet.

Im Ergebnis verliert das Berufsfeld Wissenschaft an Attraktivität. Nur 27 Prozent der befristet Beschäftigten an Hochschulen und 33 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigen sich in Befragungen zufrieden mit Arbeitsplatzsicherheit. Noch negativer bewerten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Planbarkeit ihrer Berufswege. Nur 12 Prozent an Hochschulen und 20 Pro-

zent an außeruniversitären Einrichtungen schätzen ihre Perspektiven als verlässlich ein. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten und die Familienfreundlichkeit werden schlecht bewertet.

Etwa 80 Prozent der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keine Kinder, knapp genau so viele geben jedoch einen Kinderwunsch an. Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG läuft weitgehend ins Leere. Auf dieser Grundlage laufen lediglich 0,4 Prozent der Verträge an Hochschulen bzw. 1,6 Prozent der Verträge an außeruniversitären Instituten.

Als Ausweg aus dieser prekären Situation sehen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Industrie, die kein Sonderbefristungsrecht in Forschung und Entwicklung kennt. Auch der Weg ins Ausland wird mit den dortigen besseren Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven begründet.

Das WissZeitVG ist der derzeitige Endpunkt eines Prozesses zur Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Wissenschaftslandschaft. Es baut auf vorangegangene Schritte auf, so etwa die Einführung der sachgrundlosen Befristung im Rahmen der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 2002. Mittels einer Ausschlussklausel hat der Gesetzgeber abweichende Vereinbarungen der Tarifpartner für unzulässig erklärt.

Die Evaluierung zeigt, dass das Gesetz die Ausweitung prekärer Beschäftigung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterstützt hat. Zur Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftslandschaft hat es nicht beigetragen und sollte daher schnell grundlegend überarbeitet werden. Langfristig sollte das Befristungsrecht in ein bundesweit geltendes Personalrecht in der Wissenschaft eingegliedert werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus der Evaluierung zeitnah einen Gesetzentwurf für die Überarbeitung des WissZeitVG vorzulegen. Dabei sind folgende Änderungen vorzunehmen:

- Die Klausel zum Ausschluss abweichender vertraglicher Regelungen („Tarifsperr“) ist zu streichen. Das Gesetz sollte Mindeststandards für gute Arbeit in der Wissenschaft definieren, über die die Tarifpartner hinausgehen können.
- Die Mindestvertragslaufzeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll zwölf Monate betragen.
- Vertragslaufzeiten sind an die Dauer der Qualifizierungsphase bzw. bei Befristung auf Grund von Drittmittelfinanzierung an die Förderdauer der Projekte zu binden. Darüber hinaus ist eine einmonatige Beschäftigungszeit zur Neuorientierung bzw. zum Abschluss des Forschungsprojektes zu gewährleisten.
- Die Befristung auf Grund von Drittmittelfinanzierung ist prinzipiell erst nach Ablauf der Befristungshöchstdauer von zwölf Jahren anzuwenden und gilt ausschließlich für wissenschaftliches Personal.
- Der Anspruch auf Verlängerung der Befristungshöchstdauer über zwölf Jahre hinaus bei der Betreuung von Kindern soll rechtsverbindlich ausgestaltet werden und die Voraussetzungen für einen Verlängerungsanspruch müssen präzise und eindeutig beschrieben werden.
- Der Begriff Drittmittel ist klar zu fassen und auf Geldgeber jenseits des Hochschulträgers bzw. der Träger der Forschungsinstitute zu beschränken.

- Studentische Beschäftigte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben und andere mit Daueraufgaben in der Lehre betraute Personenkreise sind aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszuschließen.

Berlin, den 6. Juli 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Vom Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ ist die deutsche Wissenschaftslandschaft weiter entfernt denn je. Nur noch 15 Prozent des wissenschaftlichen Mittelbaus (inklusive beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) haben eine unbefristete Stelle, im Drittmittelbereich nur 3 Prozent. In vielen Bundesländern werden zusätzliche, auf Befristung angelegte Stellenkategorien mit Lehraufgaben geschaffen. Selbst im professoralen Bereich nehmen Befristungen immer weiter zu.

Der Adressatenkreis des WissZeitVG steigt kontinuierlich an. Waren im Jahr 1992 noch 80 000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigt, stieg diese Zahl bis 2004 auf 106 400 an. Im Jahr 2009 hatten bereits 146 100 Forschende und Lehrende keinen unbefristeten Vertrag. Dies sind 83 Prozent aller angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Der Anteil der überwiegend aus Drittmitteln finanzierten unter diesen befristet Beschäftigten betrug im Jahr 2009 39 Prozent. Das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je Professorin bzw. Professor hat sich von 3,3 zu einem (1992) auf 6,6 zu einem (2009) verändert. Die meisten Mitarbeiter je Lehrstuhl finden sich in den klassischen Drittmitteldisziplinen in der Medizin sowie den Ingenieurwissenschaften.

Die Evaluierung des WissZeitVG hat insbesondere die extrem kurzen Laufzeiten vieler Arbeitsverträge an Hochschulen und Instituten empirisch belegt. An den Hochschulen läuft mehr als die Hälfte der Fristverträge (53 Prozent) kürzer als ein Jahr, weitere 36 Prozent bis zu zwei Jahre. Nur 11 Prozent der Verträge haben eine Laufzeit von zwei Jahren und mehr. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen verschieben sich diese Werte nur geringfügig. Hier haben 18 Prozent Vertragslaufzeiten von mehr als zwei Jahren. Die Befristungshöchstdauer wird im Durchschnitt mit etwa zwölf Arbeitsverträgen erreicht.

Es kann kein sächlicher Zusammenhang zwischen Vertragsdauer und Befristungsgründen belegt werden. Weder Qualifizierungsschritte noch Drittmittelprojekte weisen derart kurze Laufzeiten auf. Die Gründe sind daher viel mehr in den Steuerungsmechanismen des Wissenschaftssystems auf der Makro- und Mikroebene zu suchen. Es werden grundständige Finanzierungsquellen zugunsten flexibler und wettbewerblicher Instrumente abgeschmolzen. Dazu zählen nicht nur die klassischen Drittmittel aus öffentlicher und privater Hand, sondern auch wettbewerbliche Finanzierungsmodelle der eigentlichen Träger der Einrichtungen. Sowohl in Hochschulen als auch in außeruniversitären Einrichtungen werden diese Steuerungsmechanismen bis auf Fachbereichs- oder Institutsebene weiter gereicht und Strukturen, etwa Forschungscluster, flexibel an Projektlaufzeiten und Finanzierungsperioden angepasst. In den Haushalten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind die Personalkosten für befristet angestelltes wissenschaftliches Personal häufig der einzige flexible Haushaltsposten. Das

Wissenschaftsmanagement ist insofern an möglichst kurzen Vertragslaufzeiten für dieses Personal interessiert. Entsprechend wirken sich Wettbewerbsorientierung und nicht nachhaltige Finanzierungsmodalitäten eindeutig negativ auf die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft aus.

Nur zwischen 5 und 10 Prozent der befristeten Verträge werden auf der Basis der Regelungen zur Drittmittelbefristung im WissZeitVG abgeschlossen. Diese Verträge beziehen sich an außeruniversitären Instituten in der Regel auf Beschäftigte, die bereits die Befristungshöchstdauer von zwölf Jahren überschritten haben und daher nur auf der Basis einer Drittmittelanstellung weiter befristet beschäftigt werden können. An Hochschulen hingegen bilden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 32 Jahren die größte Gruppe im Rahmen der Drittmittelbefristung. Dies weist auf eine eindeutige Schlechterstellung dieser Gruppe gegenüber den sich Qualifizierenden derselben Altersgruppe hin. Zur Lösung dieses Problems sollte eine klare Regelung zum Anwendungsbereich der Drittmittelbefristung getroffen werden.

Die Evaluierung hat gezeigt, dass die familienpolitische Komponente des neuen Befristungsrechts ins Leere läuft und kaum messbare Wirkung entfaltet. Sie hat nicht zur erhöhten Erfüllung des Kinderwunsches geführt. Immer noch haben 72 Prozent der angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine Kinder. Andere Befragungen im Rahmen des Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses ergaben noch höhere Zahlen von über 80 Prozent. Etwa genauso viele, mehr als 75 Prozent, wollen jedoch Kinder. Als Hauptgründe gegen Kinder werden die berufliche Unsicherheit und die hohe Beanspruchung durch die wissenschaftliche Tätigkeit angegeben. Hier zeigt sich, dass ein direkter Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und der Umsetzbarkeit persönlicher Lebensplanungen belegt werden kann.

Ein weiterer Grund für die mangelnde Wirksamkeit der familienpolitischen Elemente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes liegt in ihrer rechtlichen Unverbindlichkeit. Ihre Anwendung liegt im Ermessensspielraum der Arbeitgeber. Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung der Befristungshöchstdauer existiert nicht. Wenn die Verlängerung der Befristungshöchstdauer in größerem Maßstab zur Anwendung kommen soll, müssen dieses Instrument als Rechtsanspruch ausgestaltet und die Anspruchsvoraussetzung klar definiert werden.

In der Anwendung des Gesetzes traten zudem weitere Rechtsunsicherheiten zu Tage. Dies betrifft etwa die Definition der Drittmittel, die klassisch als Mittel von dritten Finanzgebern neben den Ländern gesehen werden. Im Zuge wettbewerblicher Finanzierungsinstrumente vergeben jedoch auch die Länder bzw. der Bund als ein Träger der außeruniversitären Forschungsinstitute Projektfinanzierungen. Um das Ausufern der Befristungspraxis zu vermeiden, sollte der Begriff klar definiert werden.

Bisher werden sowohl studentische Beschäftigte nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss sowie Kräfte mit überwiegenden Lehraufgaben in der Regel in den Geltungsbereich des WissZeitVG einbezogen, wobei die Rechtslage keineswegs eindeutig ist. Lehrkräfte für besondere Aufgaben und andere mit Lehraufgaben betraute Personen sind in der Regel nicht zu Qualifizierungszwecken beschäftigt, sondern übernehmen Daueraufgaben in der Lehre, etwa an Sprachenzentren. Auch der Abschluss eines Masterstudiums kann nicht als Schritt einer wissenschaftlichen Karriere gesehen werden. Die studentische Beschäftigung neben dem Studium ist daher auch nicht auf die Befristungsdauer

nach dem WissZeitVG anzurechnen. Beide Personalgruppen sollten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden. Eine weitere Rechtsunsicherheit betrifft den Nachweis der Kinderbetreuung, der für eine Verlängerung der Befristungshöchstdauer vorausgesetzt wird. Hier hat die Umsetzung vor Ort zu deutlichen Unterschieden geführt, die die Mobilität der Betroffenen vor große Hürden stellen.

