



Ausschussdrucksache 21(18)62a
vom 20. April 2026

Schriftliche Stellungnahme
des Sachverständigen Dr. Andreas Keller

Öffentliche Anhörung
zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
**Eine Modernisierungsagenda zur Entlastung der Wissenschaft und Forschung von klein-
teiliger Bürokratie vorlegen**
auf Drucksache 21/4221

TOP 1 der 22. Sitzung am 22. April 2026

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand

zur

öffentlichen Anhörung des

**Ausschusses für Forschung, Technologie, Raumfahrt und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages**

zur Entlastung der Wissenschaft und Forschung

am 22. April 2026

in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 20. April 2026

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Eine Modernisierungsagenda zur Entlastung der Wissenschaft und Forschung von kleinteiliger Bürokratie vorlegen“¹. Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit rund 275.000 Mitgliedern von der Kita bis zur Weiterbildung. Sie organisiert und vertritt auch Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Studierende.

Grundsätzlich unterstützt die GEW Initiativen zum Bürokratieabbau in der Wissenschaft. Es gibt verbreitet eine **überbordende Bürokratie**, die Forschung, Lehre und Studium behindern. Wir brauchen daher eine strukturelle Entlastung, effizientere Verfahren und mehr Zeit für Forschung und Lehre.

Auf der anderen Seite widerspricht die GEW dem teilweise in der Öffentlichkeit vorherrschenden Narrativ, Bürokratie sei per se eine Zumutung. Verstanden als ein System der Verwaltung mit klaren Regeln, Standards und Zuständigkeiten erfüllt Bürokratie in Wissenschaftseinrichtungen und in der Wissenschaftsverwaltung **wesentliche und unverzichtbare Funktionen**: Sie gewährleistet Rechtsstaatlichkeit und Transparenz, sorgt für Gleichberechtigung und Teilhabe, strukturiert Arbeitsabläufe, schützt die Rechte von Beschäftigten und Studierenden und ist die Voraussetzung für Partizipation und Mitbestimmung – allesamt keine „Nebenzwecke“ der Wissenschaft, die zu Lasten ihrer „Kernaufgaben“ gehen², sondern Voraussetzungen für Funktionsfähigkeit und Resilienz der Wissenschaft in einem demokratischen und sozialen Rechtsstaat sowie die Qualität von Forschung und Lehre in einer pluralen und vielfältigen Gesellschaft. Bürokratie gibt dem Handeln von Leitungsorganen in Wissenschaftseinrichtungen einen Rahmen vor, auch um Fehlentscheidungen und Machtmissbrauch vorzubeugen.

Die Bildungsgewerkschaft GEW plädiert daher für einen differenzierten Ansatz: **Entlastung ja – Deregulierung nein!**

In diesem Sinne werden im Folgenden die Forderungen des vorliegenden Fraktionsantrags bewertet.

Die GEW begrüßt den Antrag grundsätzlich und unterstützt zahlreiche Forderungen.

Insbesondere begrüßt die GEW die Vorschläge für

- eine „**Bund-Länder-Initiative** zur Entbürokratisierung im Wissenschaftsbereich“, um „Standardisierung voranzutreiben und einheitliche digitale Schnittstellen und Verfahren zwischen Bund und Ländern zu etablieren“ (II.1.a),
- die Abschaffung der **Umsatzsteuer** bei Hochschul- und Wissenschaftskooperationen (II.1.e),
- die **Einbeziehung der Beschäftigten** an den Einrichtungen bei der Entwicklung von einfacher, bürokratiearmer Verwaltungspraxis (II.1.h),

¹ Bundestagsdrucksache 21/4221 vom 23.02.2026, <https://dserver.bundestag.de/btd/21/042/2104221.pdf>.

² So aber Gerald Haug u.a.: Mehr Freiheit – weniger Regulierung, Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems, Halle (Saale) 2025, https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale_Empfehlungen/2025_DP_Wissenschaftsfreiheitstatt_Überregulierung_Web.pdf, S. 18 ff.

- eine deutliche Erhöhung der Mittel im Rahmen der „**Schnellbauinitiative**“ und gemeinsam mit den Ländern Etablierung von vereinfachten Verfahren zur Zeit- und Kostenersparnis (II.3.a),
- die weitere Beförderung der **Einwanderung** von Fachkräften sowie der **Anerkennung** von Studienleistungen und außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen (II.3.b),
- eine Strukturreform der **Projektträger**, die den administrativen Verwaltungsaufwand reduziert und Verfahren angleicht (II.4.c),
- die Entwicklung innovativer, **tierfreier Forschungsmethoden**, um die Tierversuche konsequent zu reduzieren (II.4.d),
- ein **Forschungsdatengesetz**, das „den Austausch von und den Zugang zu Forschungsdaten für die Wissenschaft verbessert und die datenschutzkonforme, technische Verknüpfung von Forschungsdaten erleichtert“ (II.5.1),
- die **Verhinderung von politischen Eingriffen** in wissenschaftliche Datenbestände durch ein „Beschlagnahmungsverbot von Forschungsdaten“ und ein „Zeugnisverweigerungsrecht für Forschende ist der Schutz vertraulicher Daten“ (II.5.d).

Einige Forderungen gehen aus Sicht der GEW in die richtige Richtung, aber nicht weit genug.

Drittmittelfinanzierung und Grundfinanzierung

Die Forderungen zur **Forschungsförderung** (II.1.c: Zusammenfassung kleiner und kleinstteiliger Programme zu wenigen globalen Budgets mit Laufzeiten von mindestens drei Jahren, II.2.c: Harmonisierung der Verwaltungspraxis der Drittmittelförderung und Vereinheitlichung von Förderrichtlinien, II.2.d: Anhebung der Laufzeiten von Drittmittelprojekten insgesamt mit verbindlichen Mindestvertragslaufzeiten für die Beschäftigten) sind grundsätzlich zu begrüßen.

Das Problem liegt aber weit tiefer. Wir haben es in der Wissenschaftsfinanzierung insgesamt mit einer **Schiefelage zwischen stagnierender Grundfinanzierung und wachsender Drittmittelfinanzierung** zu tun. Nach Angaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft erhalten die Hochschulen jährlich rund 27 Milliarden Euro an Grundmitteln und 10,4 Milliarden Euro an Drittmitteln, was einer Drittmittelquote von 28 Prozent entspricht (Angaben für 2022).³ Dabei ist zu berücksichtigen, dass Projektgelder wie etwa die Zuschüsse aus dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ als Grundmittel gesehen werden.

Infolgedessen hat die **Abhängigkeit** der Wissenschaftler*innen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen von Drittmitteln und Projektgeldern massiv zugenommen. Auf diese Weise werden Wissenschaftler*innen gezwungen, immer mehr Zeit und Energie in aufwändige Antrags- und Berichtsverfahren zu investieren.

Hinzu kommt ein **Missverhältnis von Aufwand und Ertrag** bei vielen Forschungsförderprogrammen: Anträge werden immer kosten- und zeitintensiver, die Erfolgsquoten sind jedoch zum Teil sehr gering. Um Beispiele aus Programmen der Europäischen Union zu nennen: Beim Programm „Horizon

³ <https://foerderatlas.dfg.de/stories/grund-und-drittmittelfinanzierung-von-hochschulen/>.

Europa“ liegt bei Erfolgsquote bei rund 17, beim European Research Council Grant bei etwa 15 Prozent.⁴ Es stellt sich somit das Problem der Fördereffektivität und Fördereffizienz.⁵

Insofern verdient die Forderung im vorliegenden Fraktionsantrag nach einer **Erhöhung des Anteils verlässlicher Grundfinanzierung** für Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Allgemeinen und nach einer Dynamisierung und des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ „über 2027 hinaus bürokratiearm und unter Berücksichtigung der Inflation“ (II.2.a) im Besonderen Unterstützung. Die GEW unterstützt auch die Forderung, die **Programmpauschale** für indirekte Kosten so anzuheben, dass sie die tatsächlichen Verwaltungskosten abdeckt.

Die GEW hält allerdings weitergehende Maßnahmen für notwendig. Zum einen sollte der **Zukunftsvertrag** nicht nur dynamisiert, sondern insgesamt kräftig **aufgestockt** werden und auf dieser Grundlage **Steigerungsraten mindestens in der Größenordnung derjenigen des Pakts für Forschung und Innovation**, über den u.a. die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die größte Drittmittelgeberin der Hochschulen finanziert wird, erhalten. Auch muss die Verpflichtung der Länder, mit den Zukunftsvertragsmitteln **Dauerstellen** einzurichten, verbindlicher ausgestaltet, kontrolliert und ggf. sanktioniert werden.

Zum anderen fordert die GEW über den Zukunftsvertrag hinaus Bund und Länder auf, die **Architektur der Wissenschaftsfinanzierung insgesamt und grundlegend neu zu justieren** – zu Gunsten einer auskömmlichen und nachhaltigen Grundfinanzierung und zu Lasten der wettbewerblicher Projekt- und Drittmittelfinanzierung. Die GEW empfiehlt dringend eine Evaluation der **Exzellenzstrategie** auf ihre Auswirkungen für die Wissenschaftsbürokratie.

Eine deutliche **Stärkung der Grundfinanzierung** der Hochschulen ist erforderlich, damit Wissenschaftler*innen einerseits nicht darauf angewiesen sind, Drittmittel und Projektgelder einzuwerben, um überhaupt Forschung betreiben und eine forschungsbasierte Lehre anbieten zu können, andererseits aber auch tatsächlich in der Lage sind, qualifizierte Anträge zur Ergänzung der Forschung zu stellen, wenn sie das für sinnvoll halten. Grundlage dafür ist ein **Kulturwandel** im Sinne eines größeren Vertrauens von Bund und Ländern in die Wissenschaftler*innen.

Soweit **Drittmittel und Projektgelder vergeben werden, sind die Antragsverfahren zu vereinfachen** (vgl. II.2.c). Kürzere, standardisierte Anträge mit klaren Kriterien müssen die Regel werden. Auf unnötige Zwischenberichte ist zu verzichten, wichtiger ist die Ergebnisorientierung am Ende der Förderung. Um die Zahl der Folgeanträge zu reduzieren und Kontinuität zu ermöglichen, sind die Förderzeiträume zu verlängern. Die indirekten Kosten von Drittmittelprojekten, der so genannte Overhead, sollten kostendeckend finanziert werden.

⁴ Bayerische Forschungsallianz: Blick zurück: Drei Jahre Horizon Europe in Zahlen, 2024, [https://www.eubuero.de/de/aktuelles-erc-2022-11-22-3058.html#:~:text=ERC%20Starting%20Grant%202023:%20Zahlen,Social%20Media](https://www.bayfor.org/de/aktuelles/news/news-detail/4792-blick-zurueck-drei-jahre-horizon-europe-in-zahlen.html#:~:text=Erfolgsquote%20insgesamt%20gestiegen,klar%20über%20dem%20europäischen%20Durchschnitt; Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt: ERC Starting Grant 2023: Zahlen und Fakten zu den Anträgen veröffentlicht, 2022, <a href=).

⁵ Vgl. Fabian Schmidt: Ist Drittmittelförderung effektiv? In: Andreas Keller/Yasmin Frommont (Hrsg.): Perspektiven für Hanna, Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft, Bielefeld 2024 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 128), <https://www.wbv.de/shop/Perspektiven-fuer-Hanna-173576>, S. 151-155.

Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Die GEW unterstützt die Forderung im Fraktionsantrag, dass „im Rahmen eines gemeinsamen Bund-Länder-Programms der Ausbau wissenschaftlicher **Tenure-Track-Stellen im Mittelbau neben der Professur** zu befördern“ ist, um „die unverhältnismäßig hohe Personalfuktuation und das damit verbundene Bürokratieaufkommen zurückzufahren sowie das deutsche Wissenschaftssystem für nationale und internationale Spitzenköpfe attraktiver zu gestalten“ (II.2.2). Sie gibt aber zu bedenken, dass für promovierte Wissenschaftler*innen, die bereits das höchste Qualifikationsniveau sowohl im Europäischen als auch im Deutschen Qualifikationsrahmen erreicht haben, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in deren Rahme eine Fort- und Weiterbildung erfolgen kann, die zu Positionen mit höherer Verantwortung führen, angemessen wären.

Der **Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse** ist in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hoch, die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten sind sehr kurz: Bei Promovierenden beträgt der Befristungsanteil 99,7, bei Promovierten liegt er bei 90 Prozent, sogar habilitierte Wissenschaftler*innen sind zu 44 Prozent befristet beschäftigt; die **Vertragslaufzeiten** betragen bei Promovierenden 29,6, bei Postdocs 34,3 Monate, und liegen damit deutlich unter den Zeiten, die für eine entsprechende Qualifizierung bzw. Weiterbildung benötigt werden.⁶

Eine von Bund und Ländern geförderte **Entfristungsoffensive** würde nicht nur Kontinuität und Qualität der Arbeit in der Wissenschaft sichern, sondern auch einen **Beitrag zur Entlastung der Hochschulgremien, Leitungsorgane, Personalverwaltungen und Personalvertretungen** von unnötigen wiederkehrenden Entscheidungen über Einstellungen und Vertragsverlängerungen leisten, die stets mit aufwändigen und komplizierten Prüfungen des Befristungsrechts verbunden ist. Auch die permanente Einarbeitung neuer Beschäftigter oder die Vertretung ausscheidender Beschäftigter bei Vakanzen entfielen.

Gleiches gilt für **angemessene Vertragslaufzeiten** bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese vertretbar sind: Sie sollten dem Befristungsgrund entsprechen, d. h. bei Qualifizierungsstellen (Förderung der Promotion oder einer gleichwertigen künstlerischen Qualifikation) hat sich die Laufzeit an der voraussichtlichen Promotionsdauer zu orientieren, bei Drittmittelbefristungen an der Projektlaufzeit. Letzteres ist auch Gegenstand des vorliegenden Fraktionsantrages (II.2.d) und zumindest als Soll-Bestimmung bereits eine Vorgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2 Absatz 2).

Darüber hinaus muss jedoch der Automatismus Drittmittelfinanzierung gleich befristete Beschäftigung aufgebrochen werden. Das Drittmittelaufkommen steigt relativ verlässlich und kontinuierlich. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten in der Lage sein, einen relevanten Anteil **drittmittelgeförderter Beschäftigungsverhältnisse zu entfristen**. Die zum Teil schon bestehenden **Überbrückungsfonds** an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind systematisch

⁶ Konsortium BuWiK (2025): BuWiK 2025, Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierewegen, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2025, <https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025.pdf>, S. 125 ff.

zu einer **Drittmittel-Ausfallversicherung** auszubauen. Drittmittelgeber und Rechnungshöfe müssen angehalten werden, die Finanzierung von Dauerstellen aus Drittmitteln zu akzeptieren.

Der Wissenschaftsrat hat erst im Juli 2025 eine umfassende **Transformation der Personalstrukturen** im deutschen Wissenschaftssystem empfohlen, um attraktive, transparente und funktional differenzierte Stellenprofile und Perspektiven zu schaffen.⁷ Die GEW setzt sich seit Jahren für **Dauerstellen für Daueraufgaben**, Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge und verlässliche Karrierewege ein.⁸ Derartige Reformen würden die Komplexität von Personalstrukturen, Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen in der Wissenschaft erheblich reduzieren, Reibungsverluste reduzieren und **Bürokratie abbauen**.

Festhalten lässt sich somit, dass eine **Abschaffung, mindestens aber radikale Reform⁹ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** ein äußerst wirksamer Beitrag zum Bürokratieabbau an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wäre. Darüber sollten Bund und Länder in ihren **Förderprogrammen** wie etwa dem Pakt für Forschung und Innovation oder in der Exzellenzstrategie **Vorgaben für eine auf Stabilisierung Beschäftigung gerichtete Personalpolitik** der geförderten Wissenschaftseinrichtungen machen, wie das im Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) bereits angelegt ist.

Die GEW gibt zu bedenken, dass einige der Vorschläge zwar auf eine Entlastung von Bürokratie abzielen, aber im Ergebnis mehr Bürokratie erzeugen könnten.

Der Fraktionsantrag sieht vor, die „Einhaltung von Standards für Nachhaltigkeit, Diversität, gesellschaftlichen Transfer, gute Arbeitsbedingungen und Chancengerechtigkeit ist über **institutionelle Audits** sicherzustellen.“ (II.2.b) Einmal zertifizierte Einrichtungen sollen „von projektbezogenen Einzelnachweisen zu diesen Kriterien befreit“ werden, „um die Forschenden von redundanten Berichtspflichten zu entlasten.“ Die großen Bund-Länder-Programme zur Wissenschafts- und Hochschulfinanzierung seien „statt auf kleinteilige Input-Steuerung auf Erkenntnisgewinn und gesellschaftlichen Mehrwert auszurichten“.

Es ist allerdings nicht davon auszugehen, dass die Nachweispflichten für die dezentralen Audits automatisch geringer sind, als die gegenüber Bund und Ländern als Zuwendungsgebern. Auch ist es kaum vorstellbar, dass Bund und Länder gänzlich auf Berichte verzichten können, da sie verpflichtet sind, Transparenz über die eingesetzten Steuermittel herzustellen und dem Zusammenhang

⁷ Wissenschaftsrat: Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, Positionspapier, Köln 2025 (Drs. 2639-25), <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25>.

⁸ Vgl. z. B. Andreas Keller/Yasmin Frommont (Hrsg.): Perspektiven für Hanna, Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft, Bielefeld 2024, GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 128, <https://www.wbv.de/shop/detail/71a0fc7331a839bf9b31e149e9d219b8>.

⁹ Siehe im Einzelnen: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Dauerstellen für Daueraufgaben, Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Frankfurt am Main 2022, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220923-Gesetzentwurf-WissZeitVG-2022.pdf.

Parlamente, Zivilgesellschaft und Öffentlichkeit über die Erreichung der damit verbundenen Ziele herzustellen. Im Ergebnis könnte sich eine **Doppelung** des Monitorings ergeben.

Auch der Vorschlag, bei „neuen Vorgaben und Verfahren mit Auswirkung auf die Wissenschaft“ „vorab verbindlich **Praxis- und Digital-Checks**“ durchzuführen, „die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen in die Konsultationen einbeziehen“, ist zwar nachvollziehbar, generiert aber zunächst neue bürokratische Abläufe. Neue Vorgaben und Verfahren sollten stattdessen vor ihrer Einführung ernsthaft mit Vertreter*innen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, insbesondere auch der Beschäftigten (Personalvertretungen) und Studierenden (Studierendenvertretungen) sowie Gewerkschaften und Wissenschaftsorganisationen erörtert werden.

Auch die Ergänzung der Kriterien für die öffentliche Beschaffung um eine „**Innovationsprämie**“ bzw. verbindliche Quoten für innovative Beschaffung (II.4.e) könnte den bürokratischen Aufwand im Beschaffungswesen vergrößern, da es weder realistisch noch richtig wäre, daneben auf bewährte Kriterien wie Wirtschaftlichkeit oder Nachhaltigkeit zu verzichten.

Die GEW vermisst in dem Antrag einige weiterführende grundsätzliche Ansätze zum Bürokratieabbau.

Tarifbindung

Eine Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte **Tarifverträge** sorgt für **einheitliche, vergleichbare und transparente Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Aufwändige Vertragsverhandlungen oder Rechtsstreitigkeiten können durch eine Standardisierung vermieden, der bürokratische Aufwand reduziert werden. Die Regelungen haben eine hohe Akzeptanz, da sie auf einem Interessenausgleich beruhen, und tragen so zur Motivation der Beschäftigten bei.

Zwar sind die staatlichen Hochschulen grundsätzlich tarifgebunden, allerdings verweigern 15 von 16 Bundesländern – alle außer Berlin – den rund 300.000 **studentischen Beschäftigten** nach wie vor einen Tarifvertrag. Die Schuldrechtliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat zwar Mindeststandards gesetzt, was die Bezahlung und Laufzeiten angeht, aber sie hat nicht die gleiche rechtliche Verbindlichkeit unmittelbar gegenüber Beschäftigten und Arbeitgebern wie ein Tarifvertrag, was dazu führt, dass sich viele Hochschulen nicht daran halten.¹⁰ Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren, wie sie in Berlin üblich sind, würden den Verwaltungsaufwand an den Hochschulen erheblich reduzieren.

Die GEW empfiehlt, den Geltungsbereich des vor Kurzem von Bundestag und Bundesrat beschlossenen Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der

¹⁰ Marvin Hopp u.a.: Jung, akademisch, (immer noch) prekär, Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Göttingen 2026, <https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/157827>.

Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (**Tariftreuegesetz**) auf die Wissenschaftsförderung auszuweiten. Der Bund könnte dann darauf pochen, dass von ihm geförderte Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch studentischen Beschäftigten Tariflöhne bezahlen.

Die Ausweitung des Tariftreuegesetzes hätte weiter zur Folge, dass sich die **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** nicht länger einer Tarifbindung entziehen könnten. Diese werden in erheblichem Umfang staatlich finanziert. So erhalten allein die Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Leibniz-Gemeinschaft von Bund und Ländern über den Pakt für Forschung und Innovation eine institutionelle Förderung im Umfang von insgesamt 8,7 Milliarden jährlich (2024), die mindestens bis 2030 Jahr für Jahr um drei Prozent gesteigert wird.¹¹ Hinzu kommen öffentliche Drittmittel im Umfang von 3,4 Milliarden Euro.¹² Das bedeutet, die öffentliche Hand finanziert diese Forschungseinrichtungen jährlich mit über zwölf Milliarden Euro, was fast 90 Prozent ihres Gesamtbudgets entspricht.

In der Regel sind die außeruniversitären Forschungseinrichtungen jedoch weder tarifgebunden noch unterliegen sie einer gesetzlichen Bindung an einen Tarifvertrag, sondern sie wenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes freiwillig durch einzelvertragliche Bezugnahme in Arbeitsverträgen an. Die Beschäftigten haben daher keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Bezugnahme in ihrem Arbeitsvertrag vornimmt. Insbesondere Promovierende erhalten in aller Regel Arbeitsverträge ohne eine Bezugnahme auf Tarifverträge, so genannte **Förderverträge** – und zwar mit Billigung von Bund und Ländern. Das bedeutet konkret, dass Promovierende nur Anteile der von den Flächentarifverträgen des Bundes (TVöD) und der Länder (TV-L) vorgesehenen Tabellenentgelte erhalten – sehr verbreitet sind 65 Prozent, aber auch geringere Anteile sind üblich.

Abgesehen davon, dass eine Tarifbindung der Forschungseinrichtungen zunächst die Schlechterstellung der von dieser Praxis betroffenen Forscher*innen beenden würde, würde eine Tarifbindung der Forschungseinrichtungen im Übrigen auch das Problem des **Besserstellungsverbots** unmittelbar lösen. Die geplante und im vorliegenden Fraktionsantrag unterstützte „Weiterentwicklung des Besserstellungsverbot“ (II.1.f) durch eine Novellierung des Wissenschaftsfreiheitsgesetzes hält die GEW daher für nicht zielführend.

Das **Haushaltgesetz 2026** regelt nämlich wie erstmals das Haushaltsgesetz 2025 in § 9 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2, dass Zuwendungsempfänger lediglich „vorbehaltlich einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung“ keine günstigeren Arbeitsbedingungen als für Arbeitnehmer*innen vereinbaren dürfen. Würden Forschungseinrichtung also einen **Tarifvertrag mit Sonderregelungen für die Wissenschaft** wie in § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abschließen, hätten die Arbeitgeber eine Reihe an Möglichkeiten, ihren Beschäftigten höhere Entgelte, Zulagen oder Prämien zu bezahlen.

¹¹ Eigene Berechnung nach: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring-Bericht 2025, Band II, a.a.O., S. 86.

¹² Eigene Berechnung nach: ebenda, S. 8 f.

Ausbildungsförderung

Auch das **Studium** an deutschen Hochschulen ist mit erheblichen bürokratischen Problemen verbunden. Neben Schwierigkeiten bei der Anrechnung in- und ausländischer Studienleistungen sowie Hochschulabschlüssen ist hier vor allem auf die Defizite in der Studienfinanzierung zu verweisen.

Das **Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)** erreicht mit einem Anteil von 11,6 Prozent nur noch eine kleine Minderheit von Studierenden, die im Übrigen auf Erwerbsarbeit, Bildungskredite oder Zuwendungen von Eltern, Partner*innen und Verwandten angewiesen sind.¹³ Das BAföG selbst gilt als „**Bürokratiemonster**“ und viele Studierende sehen aufgrund der geringen Erfolgsaussichten und Fördersummen, aufgrund des Darlehensanteils von 50 Prozent und des aufwändigen Antragswesens davon ab, sich überhaupt um eine Förderung zu bemühen.

Ein umfassender Bürokratieabbau könnte das BAföG einem **modernen und schnellen Fördersystem** machen. Dabei geht es um eine echte, durchgängige Digitalisierung vom Antrag bis zum Bescheid statt eines Ausdrucks von Online-Anträgen. Die Einführung des „Once-only“-Prinzips würde gewährleisten, dass Daten nur einmal angegeben werden müssen, also Daten, die der Staat schon hat, z. B. über die Finanzämter, nicht mehrfach abgefragt werden. Die Abschaffung des Leistungsnachweises nach dem 4. Semester, der aus Vor-Bologna-Zeiten mit Vordiplom stammt, ist überholt und daher abzuschaffen. Jährliche Wiederholungsanträge sollten durch längere Bewilligungszeiträume von drei oder vier Semestern obsolet werden.

Letztlich würde aber vor allem eine von der GEW geforderte **Strukturreform** der Ausbildungsförderung eine radikale Entbürokratisierung bringen. Die Umstellung des Studierenden-BAföG auf einen **Vollzuschuss** würde das Bundesverwaltungsamt, das die Rückzahlung des BAföG-Darlehensanteils organisiert, massiv entlasten. Dort müssen Millionen von Darlehenskonten verwaltet, individuelle Rückzahlungspläne administriert, Einkommensprüfungen bei Freistellungsanträgen vorgenommen, Stundungen, Erlasse und Nachverfolgung von Forderungen durchgeführt werden. Das alles ist sehr komplex und verwaltungsintensiv, auch weil die Prüfungen regelmäßig wiederholt werden muss.

Die Weiterentwicklung des BAföG zu einem **elternunabhängigen Studienhonorar** würde darüber hinaus die komplexeste Prüfkomponekte in der BAföG-Verwaltung, die Anrechnung des Elterneinkommens, abschaffen und so den Staat von Millionen Einzelfallberechnungen entlasten. In der Praxis würde das BAföG so von einem hochgradig individualisierten Sozialleistungssystem zu einem einfachen, pauschalen Transfersystem. Das so ein System machbar und finanzierbar ist, zeigt die staatliche Studienförderung Statens Uddannelsesstøtte (SU.) in Dänemark.

¹³ Eigene Berechnungen nach Deutscher Bundestag, Drucksache 21/3365 vom 11.12.2025, S. 12 ff. Vgl. Andreas Keller: Mehr als eine Gerechtigkeitsfrage, Der Kampf um eine strukturelle Erneuerung der studentischen Ausbildungsförderung, in: Clara Gutjahr u.a. (Hrsg.): Organisierte Halbbildung. Studieren 25 Jahre nach der Bologna-Reform. Bielefeld 2024, <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6988-6/organisierte-halbbildung/>, S. 119-128.

Governance

Ausgerechnet Reformmaßnahmen, die im Zuge einer „Entfesselung“ der Hochschulen von staatlicher Steuerung ergriffen werden, generieren vielfach neue Verwaltungsabläufe, Entscheidungsprozeduren und Berichtspflichten, wie etwa die Einführung von mit externen Sachverständigen besetzten **Hochschulräten**, soweit diese über eine beratende Funktion hinaus etwa über Zustimmungsvorbehalte die Hochschulselbstverwaltung überlagern. Das Zusammenwirken von Organen der Hochschulselbstverwaltung mit externen Aufsichtsgremien erzeugt potenziell nicht weniger, sondern mehr Bürokratie.

Die GEW plädiert dagegen für eine einfache, klar strukturierte Hochschulgovernance, in der die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar definiert sind. Die **Partizipation** der Hochschulmitglieder und Statusgruppen ist essentiell, um die Qualität und Akzeptanz und damit Umsetzbarkeit von Entscheidungen zu fördern. Die GEW spricht sich für eine drittelparitätische Zusammensetzung (Studierende, wissenschaftliches Personal, wissenschaftsunterstützendes Personal) von Gremien sowie eine transparente Arbeitsteilung zwischen direkt gewählten Kollegialorganen und Leitungsorganen aus, die sich an dem von Parlamenten und Regierungen orientiert.