

ANTRAG

der Fraktion DIE LINKE

Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Lehrenden und Forschenden an den Hochschulen des Landes verbessern

Der Landtag möge beschließen:

I. Der Landtag stellt fest:

1. Seit dem Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2007 ist der Anteil von befristeten Arbeitsverträgen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes auf ca. 86 % gestiegen. Über die Hälfte dieser Verträge in der Promotionsphase hat eine Laufzeit von unter einem Jahr.
2. Eine gute Qualität von Forschung und Lehre ist von guten Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Lehrenden und Forschenden abhängig.

II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

1. sich auf Bundesebene für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einzusetzen.
Dabei sind folgende Schwerpunkte zu setzen:
 - a) Für die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz geschlossenen Zeitverträge sind Mindestlaufzeiten festzuschreiben. Diese Mindestlaufzeiten sollten die Dauer der Qualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Laufzeit des Drittmittelprojektes nicht unterschreiten. Sie dürfen zumindest nicht für eine kürzere Laufzeit als ein Jahr abgeschlossen werden.
 - b) Die familienpolitische Komponente, die eine Verlängerung der Zeitverträge wegen der Betreuung von Kindern ermöglicht, soll verbindlich und damit familienfreundlich ausgestaltet werden.
 - c) Die Tarifsperre ist ersatzlos zu streichen.

2. eine aktive Vergabepolitik gegenüber den von der Landesregierung finanzierten Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsfördereinrichtungen zu betreiben. Dabei sind folgende Schwerpunkte zu setzen:
 - a) Stipendien dürfen nicht missbräuchlich zur Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden.
 - b) Die Vergabe sollte vom Vorliegen eines Gleichstellungskonzeptes und eines zukunftsfähigen Personalentwicklungskonzeptes abhängig sein.

Helmut Holter und Fraktion

Begründung:

An den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern arbeiteten 2012 lediglich 38,38 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Vollzeit. Ungefähr ein Drittel dieses Personals besaß unbefristete Arbeitsverträge. Über 86 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Land arbeiten ohne unbefristete Vollarbeitszeitverträge. Aber auch in der Wissenschaftslandschaft des Landes sollten für Daueraufgaben Dauerstellen eingerichtet werden.

Seit dem Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2007 wurden unverhältnismäßig viele Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr geschlossen. Die bundesweite Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes belegt, dass mehr als die Hälfte der Fristverträge kürzer als ein Jahr läuft. Mehr als ein Drittel haben eine Laufzeit von bis zu zwei Jahren und nur unter 20 Prozent sind für länger als 2 Jahre abgeschlossen. Die Befristungshöchstdauer (12 Jahre) wird im Durchschnitt mit zwölf Arbeitsverträgen erreicht.

Sachliche Gründe für diese kurzen Vertragslaufzeiten konnten bei der Evaluierung nicht festgestellt werden. Weder die Qualifizierungsschritte noch die wissenschaftlichen Projekte weisen derart kurze Laufzeiten auf.

Die Evaluation hat weiterhin gezeigt, dass die familienpolitische Komponente des WissZeitVG kaum messbare Wirkung entfaltet. 80 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses wünschen sich Kinder, aber 72 Prozent der angestellten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben keinen Nachwuchs. Hauptgründe dafür sind die aus beruflicher Unsicherheit und hoher Belastung durch die wissenschaftliche Tätigkeit resultierenden familienunfreundlichen Bedingungen.

Außerdem entfalten die familienpolitischen Elemente des WissZeitVG deshalb kaum Wirkung, weil ihre Anwendung im Ermessen der Arbeitgeber liegt. Diese Elemente müssen als Rechtsanspruch ausgestaltet werden. Die Anspruchsvoraussetzungen sind klar zu definieren.

Dafür, dass die familienpolitische Komponente sowie die Regelungen des § 2 Absatz 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Beschäftigte auf drittmittelfinanzierten Stellen nicht gelten, gibt es keinen sachlichen Grund.

Durch den Wegfall der Tarifsperrung wird es möglich, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen verhandeln können.

Mit einer aktiven Vergabepolitik hat die Landesregierung eine mittelbare Möglichkeit, die Personalpolitik der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu steuern. Das Vorliegen von Gleichstellungskonzepten und zukunftsfähigen Personalentwicklungskonzepten sollte ebenso wie die Einhaltung von Sozialstandards Grundvoraussetzung für die Ausreichung von Landesmitteln sein.

Die Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedürfen dringender Neuregelungen, um die wissenschaftliche Karriere planbar und attraktiv zu gestalten. Die derzeitigen Regelungen führen oft zu einer so hohen Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen Mittelbaues, dass Familienplanung unmöglich wird. Besonders die fehlenden oder unsicheren beruflichen Aussichten sind hohe Hürden, um sich für eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden.