

## **Rede zum Antrag: Qualität an den Hochschulen stärken - Wissenschaftlichen Mittelbau sichern**

Herr Präsident! Meine Damen und Herren! Ich möchte der Fraktion DIE LINKE ausdrücklich für den gestellten Antrag danken, zeigt er doch, dass die Anregung, sich mit der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu beschäftigen, die meine Fraktion im Ausschuss für Wissenschaft und Wirtschaft eingebracht hat, auf offene Ohren gestoßen ist.

Nun diskutieren wir darüber, wie wir uns mit dieser Thematik auseinandersetzen wollen. Was die Auswirkungen bzw. die in der Zwischenzeit ins Kraut geschossenen Anwendungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angeht, wissen wir sehr wohl, woran wir sind.

Auf einer Veranstaltung des IPK in Gatersleben, an der ich zusammen mit Frau Professor Dalbert und Herrn Lange teilgenommen habe, wurden die bestehenden Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau deutlich angesprochen. Auch in dem offenen Brief dieser Mittelbauvertreter, der den Landtag bereits im Dezember 2011 erreicht hat, werden die Probleme deutlich dargestellt. So wird in dem Brief davon gesprochen, dass in der Zwischenzeit einem unbefristet beschäftigten Wissenschaftler im Mittelbau acht befristet Beschäftigte gegenüberstehen.

Zusätzlich zu dieser Verlagerung von befristeten Stellen zu unbefristeten haben sich insbesondere in den letzten Jahren - auch als Wirkung des wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus dem Jahr 2007 - die Befristungszeiträume deutlich verkürzt.

Ich kann aus eigener Erfahrung davon berichten, dass in meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Halle Projektkollegen auf der anderen Seite des Schreibtisches zum Teil nur Halbjahresverträge erhalten haben, obwohl das Forschungsprojekt auf insgesamt vier Jahre angelegt war.

Jeder kann sich vorstellen, was eine solche Situation für den Betroffenen bedeutet. Neben der Belastung, sich nach relativ kurzer Zeit wieder bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, um die dort gesetzten Fristen einzuhalten, kann unter diesen Bedingungen niemand an die Gründung einer Familie und an eine Verankerung vor Ort denken.

Denn das Postulat der regionalen Mobilität ist gerade im Bereich der Wissenschaft eine heilige Kuh.

Meine Damen und Herren! All dies wissen wir schon. Wir wissen auch, dass viele Ursachen für diese unbefriedigenden Arbeitsbedingungen in den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes liegen.

Daneben hat die Neuorganisation des öffentlich geförderten Forschungssystems vor gut 20 Jahren, die das Ziel hatte, mehr Wissenschaft, mehr Forschung aus dem öffentlich finanzierten Bereich in den Bereich der Drittmittelforschung zu bringen, ein Anreizsystem gesetzt, das nun Blüten treibt. Auch die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch die Bundesregierung hat im Jahr 2011 die kritischen Punkte aufgezeigt. Leider hat das BMBF meiner Meinung nach die fal-

schen Schlussfolgerungen daraus gezogen. In der im Rahmen der Anhörung von der GEW abgegebenen Stellungnahme kann man Folgendes nachlesen - ich zitiere -:

*„Insgesamt lässt sich beobachten, dass die zusätzlichen Aufgaben, die die Hochschulen in den letzten Jahren zu bewältigen haben - etwa infolge des Anstiegs der Studierendenzahlen, der Studienreform im Zuge des Bologna-Prozesses oder des wachsenden Drucks, Drittmittel für die Forschung einzuwerben -, von einem Zuwachs in den Personalkategorien aufgefangen werden, die überwiegend befristet beschäftigt sind (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), die wenig Aufstiegsperspektiven haben (Lehrkräfte für besondere Aufgaben), die nebenberuflich beschäftigt und untertariflich bezahlt sind (wissenschaftliche Hilfskräfte) oder die in gar keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen (Lehrbeauftragte).“*

Diese Situation wird noch dadurch verschärft, dass die meisten befristeten Arbeitsverträge mittlerweile Laufzeiten von unter einem Jahr haben. Insbesondere Frauen sind von diesen Rahmenbedingungen stark betroffen, liegt bei ihnen doch meist die Abwägung zwischen Karriere und Familie. Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthaltene Familienkomponente, die es ermöglicht, die maximale Beschäftigungsdauer zu erweitern, wenn die Mitarbeiter Familienaufgaben wahrnehmen, läuft übrigens meist ins Leere, da sie keinen Rechtsanspruch darstellt, sondern lediglich den Ermessensspielraum des Arbeitgebers erweitert.

Meine Damen und Herren! Auch wenn wir viele Dinge schon wissen, ist es notwendig, die spezifische Situation an den sachsen-anhaltischen Hochschulen konkret aufzuarbeiten. Deshalb fordern wir von der Landesregierung einen Bericht zu den am stärksten drängenden Problemen, die sich durch die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ergeben.

Doch bei einer Bestandsaufnahme kann es nicht bleiben. Deshalb wird die Landesregierung von den Koalitionsfraktionen gebeten, sich für eine Novellierung des Bundesgesetzes einzusetzen.

Wenn ich mir eine persönliche Bemerkung erlauben darf: Diese Novellierung muss auch die Aufhebung der Tarifsperre enthalten.

Ich bitte um Zustimmung zu unserem Änderungsantrag und danke für Ihre Aufmerksamkeit.