

Wenn du eine Stelle willst, frag vorher deinen Anwalt

Der Nachwuchs zwischen Arbeitsrecht und Hochschulverwaltung:
Die ungewollten Nebenfolgen des Gesetzes über Zeitverträge in der Wissenschaft

Lange Zeit kam die Anfertigung einer Promotion oder einer Habilitation dem langen Bohren dicker Bretter gleich. Wissenschaftler wurden nicht selten weit über vierzig Jahre alt, bevor sie sich nach erfolgreicher Habilitation auf eine Professur bewerben konnten und bevor sie feststellen konnten, ob die Bretter, die sie über so viele Jahre gebohrt hatten, auch wirklich so dick waren, wie es die umfangreichen Promotions- und Habilitationschriften versprochen.

Diese lange Qualifizierungsphase geriet jedoch bei den Hochschulpolitikern immer mehr in die Kritik. Um Hochschulen nicht zum Parkhaus für gescheiterte oder scheiternde Wissenschaftler verkommen zu lassen, ersannen die Hochschulpolitiker die Befristung von Arbeitsverträgen für Wissenschaftler. Die gesetzliche Fixierung der Befristung, die als Teil der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes von der damaligen Wissenschaftsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) mit knapper Mehrheit durch das Parlament gepeitscht und danach in einem gesonderten Wissenschaftszeitvertragsgesetz weiter fixiert wurde, sieht auf den ersten Blick ganz simpel aus: Wer in sechs Jahren nicht seine Promotion und in weiteren sechs Jahren nicht seine Habilitation beendet hat, darf, so die Grundidee, keine Stelle mehr an einer staatlichen Universität bekommen. Für Wissenschaftler, die sich nicht innerhalb der zwölfjährigen Qualifizierungsphase auf eine Professur gerettet hatten, wurde damit faktisch eine Art Berufsverbot an Universitäten und Fachhochschulen eingeführt.

Als Hauptproblem des Gesetzes stellte sich heraus, dass die Gesetzgeber vergessen hätten, genau anzugeben, welche Tätigkeiten für die wissenschaftliche Qualifizierungszeit von zwölf Jahren angerechnet werden müssen und welche nicht. Wie sieht es mit reiner Lehrtätigkeit aus, die nicht der Arbeit an einer Dissertation dient? Kann diese Regelung auch privaten Hochschulen vorgeschrieben werden, und sollten Tätigkeiten an privaten Hochschulen mitgezählt werden? Wie sollten Praktika an staatlichen Forschungsinstituten behandelt werden? Wie sollten selbst eingeworbene Drittmittelprojekte angerechnet werden? Wie sollten Tätigkeiten auf Stellen behandelt werden, die offiziell der akademischen Selbstverwaltung dienen, aber faktisch zum Parken qualifizierter Wissenschaftler genutzt wurden? Wie sollten halbe oder Viertelstellen verrechnet werden? Hätte, wer nie eine ganze Stelle hatte, dann ein Anrecht auf 24 oder gar 48 Jahre Beschäftigung an Hochschulen?

Jeder Monat Mehrarbeit wäre fatal

Verheerend wirkt sich aus, dass diese Befristung von Arbeitsverträgen auf unvorhergesehene Art und Weise mit der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Rahmen der Bologna-Reform kollidiert. Es ist eine Grundidee der Bologna-Reform, dass man nach drei Jahren einen ersten Studienabschluss macht. In der Logik des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beginnt dann aber nach dem Bachelor-Abschluss schon die wissenschaftliche Qualifizierungsphase. Wer also nach seinem Bachelor-Abschluss parallel zu seinem Master-Studium eine zwölfstündige Tätigkeit als Kopierhilfskraft bei einem Professor beginnt oder auch nur eine Stelle als studentische Hilfskraft in einem Praktikumsbüro antritt, befindet sich bereits in der Qualifizierungsphase für die Promotion.

So entsteht der paradoxe Effekt, dass gerade die besten Master-Studierenden, die früh als Hilfskräfte in Forschungsvorhaben eingebunden werden sollen, in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation erheblich behindert werden. Die Stellungnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung legen eine Interpretation des Gesetzes im Sinne der wissenschaftlichen Mitarbeiter nahe. Faktisch wird das Gesetz von den Hochschulen jedoch in rigidester Form ausgelegt. Selbst Viertelverträge von zehn Stunden pro Woche, von denen die so beschäftigten Hilfskräfte nicht ansatzweise leben können, werden an den Hochschulen voll auf die Qualifizierungszeit angerechnet.

Ein Job, der vorrangig aus dem Kopieren von Artikeln und der Korrektur von Klausuren für einen Professor besteht, wird also behandelt, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits an der Promotion arbeitet. Drittmittelanträge, die eine promovierte Mitarbeiterin in der Industrie eingeworben hat, aber über eine staatliche Universität abwickelt, werden voll auf ihre Zwölfjahresfrist angerechnet.

Das Gesetz über die Zeitverträge wird so rigide ausgelegt, weil es nicht nur ein Gesetz zur Zwangsbefristung der Tätigkeit an der Universität ist, sondern ungewollt auch eines zur Selbsterzeugung von Lebenszeitstellen durch wissenschaftliche Mitarbeiter. Sein paradoxer Effekt besteht nämlich darin, dass es Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich auf eine Lebenszeitstelle einzuklagen, wenn das genau definierte zeitliche Limit für die Kettenverträge von einem Mitarbeiter der Universitätsverwaltung übersehen wurde. Sobald auch nur ein Monat Tätigkeit als Hilfskraft während des Master-Studiums von der Verwaltung nicht beachtet wird und der Mitarbeiter also nicht nur zwölf Jahre, sondern zwölf Jahre und einen Monat an einer staatlichen Universität beschäftigt gewesen ist, kann er mit hoher Erfolgswahrscheinlichkeit eine Daueranstellung an seiner letzten Universität einklagen.

Die von hochschulpolitischen Interessenverbänden immer wieder geforderte Schaffung von Dauerstellen an den Universitäten jenseits der Professuren wird zwar von den Hochschulpolitikern der meisten Parteien kategorisch abgelehnt. Gleichzeitig haben sie jedoch ungewollt ein arbeitsrechtliches Einfallstor geschaffen, über das sich Mitarbeiter selbst ihre Lebenszeitstellen schaffen. Der Irrsinn ist nun, dass diese solchermaßen entstehenden Lebenszeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter nicht aufgrund strategischer Überlegungen der Universitäten geschaffen werden, sondern auf-

grund von Fehlern in den Personalverwaltungen der Universitäten. Dass das Verhältnis der Mitarbeiter, die sich aus nachvollziehbaren persönlichen Gründen auf eine Lebenszeitstelle geklagt haben, zu ihrer Hochschule nach einem Gerichtsprozess dann nicht gerade das Beste ist, kann man sich vorstellen.

Die Reaktion der Hochschulen angesichts der Klagewelle von Mitarbeitern ist nachvollziehbar. Im Zweifel; ob eine Tätigkeit auf die Qualifizierungszeit angerechnet werden muss oder nicht, wird in der Regel immer gegen den Mitarbeiter entschieden, weil die Hochschule ja nie sicher sein kann, wie sich Arbeitsgerichte im konkreten Fall entscheiden werden. Weil das Gesetz mit so heißer Nadel gestrickt wurde, entscheiden letztlich die Gerichte über die Detailfragen, und wie sie entscheiden, ist in einem hohen Maße für alle Beteiligten unberechenbar.

Zweierlei „Verschrottung“

So ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz durchaus eine echte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme: für Mitarbeiter in den Rechts- und Personalabteilungen der Hochschulen. Für die übrigen Mitarbeiter stellt es eine ungewollte Beschäftigungsmaßnahme dar, weil die Frage der Gestaltung der Arbeitsverträge und die Behandlung der Klagen vor den Arbeitsgerichten von den Tätigkeiten in der Forschung und in der Lehre ablenken. An den Hochschulen wird zurzeit viel Kreativität aufgewandt, die Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern auch unter den unklaren rechtlichen Bedingungen zu gestalten. Wissenschaftliche Hilfskräfte werden nur noch mit neun Stunden pro Woche beschäftigt, weil eine Beschäftigung mit zehn Stunden auf die Promotionszeit angerechnet wird. Die Hilfskrafttätigkeit wird in Werkverträgen versteckt, weil diese nicht mitzählen. Stellen werden an Instituten hin und her geschoben, indem Mitarbeiter, die ihre sechs Jahre „voll“ haben, auf Stellen für Schwangerschaftsvertretungen zwischengeparkt oder als Lehrbeauftragte eingestellt werden, weil man sich von diesen Stellen nicht auf Lebenszeitstellen einklagen kann.

Im Moment doktern alle mit und an dem Gesetz herum. Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter werden – unterstützt durch die Hochschulverwaltungen – Experten in einem Spezialgebiet der Rechtswissenschaft, um lokale Lösungen zu finden. An den Arbeitsgerichten werden inzwischen immer skurrilere Sonderfälle behandelt, über die sich schrittweise herausmündelt, wie das Gesetz zu interpretieren ist. Und nachdem die paradoxen Effekte des Gesetzes von den Hochschulpolitikern lange Zeit ignoriert wurden, gibt es jetzt wenigstens erste Überle-

gungen, wie man mit dem Gesetz in der Zukunft umgehen soll. Zu befürchten ist jedoch, dass das Gesetz nicht einfach abgeschafft wird und die Entscheidung über die Dauer von Arbeitsverträgen in die Hochschulen verlagert wird, sondern dass über neue Spezifikationen nachgesonnen wird, die an dem Teufelskreis aus Interpretationsunklarheit und rigider Interpretation des Gesetzes durch die Hochschulen nichts ändern werden.

Als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verabschiedet wurde, äußerte ein Ministerialbeamter aus dem Wissenschaftsministerium, dass man aufgrund des Ziels einer Befristung der wissenschaftlichen Generation die bereits qualifizierte vorhergehende Generation „leider verschrotten“ müsse. Was man übersehen hatte, war, dass das Gesetz handwerklich so schlecht gemacht war, dass aufgrund der Befristung auch die Nachwuchswissenschaftler faktisch in ihrer wissenschaftlichen Qualifikationen blockiert werden. Verschrottet, um den Begriff aus dem Ministerium zu verwenden, wird also nicht nur die Generation vor Einführung des Gesetzes, sondern aufgrund der handwerklichen Fehler bei der Erstellung des Gesetzes setzt sich die Verschrottung eines erheblichen Teils qualifizierter Wissenschaftler auch nach der Einführung der Befristung von Qualifikationsstellen konsequent fort. STEFAN KÜHL

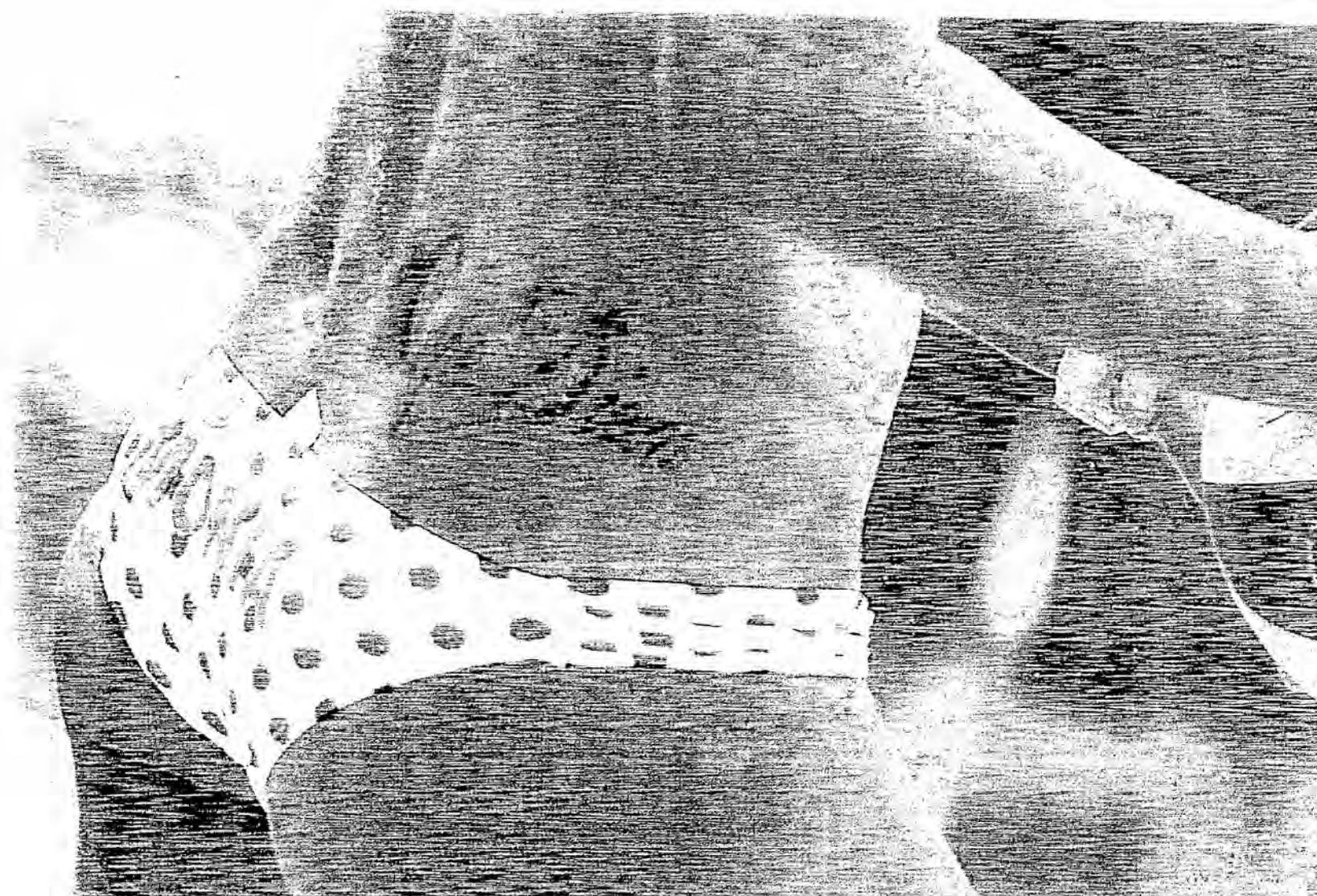


Foto: dpa

Wenn jeder Monat zählt, liegt die Devise auf der Hand: Die polnische Sportlerin Monika Brzostek mit der Tätowierung „Carpe Diem“

beim Berliner Beachvolleyball Grand Slam 2012