

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Bürokratie siegt über Vernunft

■ Missverständnisse zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und warum man als Arbeitnehmer den Kürzeren zieht.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie beginnen eine Promotion und finanzieren sich drei Jahre lang mit einem Stipendium. Für die Zeit nach Ablauf des Stipendiums vereinbaren Sie mit Ihrem Doktorvater, am Thema weiterzuarbeiten, bevor Sie zusammenschreiben. Natürlich möchten Sie weiterhin Ihren Lebensunterhalt bestreiten können, sprich: Sie benötigen Geld!

Ihr Professor beantragt daher Drittmittel für Ihr Projekt, die auch bewilligt werden. Jetzt muss nur noch ein Arbeitsvertrag mit der Universität abgeschlossen werden. Alles nur Formsache, denken Sie und Ihr Professor, denn das Geld ist ja da.

Böses Erwachen

Leider haben Sie für Ihre Schlussfolgerungen ein im Verwaltungswesen unzulässiges Mittel verwendet: den gesunden Menschenverstand.

Daher trifft Sie die Mitteilung der Verwaltung, man könne Sie nicht einstellen, wie ein Eimer kaltes Wasser ins Gesicht. Es war doch alles in trockenen Tüchern! Dass die Verwaltung sich auf ein Gesetz beruft, durch welches ihr angeblich die Hände gebunden sind, kommt Ihnen wie ein schlechter Scherz vor. Doch die Bürokratie hat nicht viel Humor. Plötzlich sind Sie arbeitslos und dürfen allenfalls zu Ihrem Privatvergnügen weiter promovieren. Da Sie zuvor nur ein Stipendium hatten, bleibt Ihnen Hartz IV, denn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht nicht.

Leider ist diese Geschichte nicht, wie man vermuten würde, frei erfunden. In genau diese Situation geriet Stefan Dinkbach (Name geändert) an einer deutschen

Universität. Nach seinem Biologiestudium hatte er dort zunächst drei Jahre als Netzwerkadministrator gearbeitet. 2005 begann er mit einem DFG-Stipendium in einem anderen Institut der Uni seine Promotion. Nach Ablauf des Stipendiums, ab Mai 2008, sollte er einen befristeten Vertrag bekommen.

„Ich habe schon sehr frühzeitig mit meinem Chef darüber gesprochen“, betont Dinkbach und erklärt, dass er rechtzeitig zusammengeschrieben hätte, wenn keine Gelder vorhanden gewesen wären. Es sei aber sinnvoll gewesen, mehr Zeit in das Thema zu stecken, und so wurden Drittmittel beantragt und bewilligt, die gezielt für Dinkbachs Projekt gedacht waren. Dinkbach und sein betreuender Professor hatten also von langer Hand sichergestellt, dass die finanziellen Mittel zur Verfügung standen.

Wieso lehnte dann die Verwaltung einen befristeten Vertrag mit Dinkbach ab? Welches Risiko fürchtete die Universität? Die zuständige Fachabteilung für Personalbetreuung berief sich auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dinkbach sei vor seiner Promotion bereits drei Jahre lang an der Universität beschäftigt gewesen, argumentierte man. Gemeint war die Tätigkeit als Netzwerkadministrator. Zuzüglich der Zeit als Stipendiat komme man somit auf sechs Jahre. Damit sei die Zeit ausgeschöpft, die man vor Abschluss einer Promotion an Hochschulen befristet beschäftigt sein dürfe.

Wissenschaftszeitverträge

Das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“, auch Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder WissZeitVG genannt, regelt die Möglichkeiten der



Kalte Dusche für Uni-Beschäftigte

staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit Mitarbeitern befristete Verträge abzuschließen.

Das deutsche Arbeitsrecht sieht grundsätzlich unbefristete Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Befristungen sind die Ausnahme und dürfen nur innerhalb enger Grenzen vorgenommen werden. So kann man mit einem Mitarbeiter in den ersten zwei Jahren einen befristeten Vertrag abschließen, doch in der Regel muss ein befristetes Arbeitsverhältnis mit besonderen Gründen gerechtfertigt werden.

Im Alltag der wissenschaftlichen Forschung hingegen gilt, dass Arbeitsverhältnisse nur über begrenzte Zeiträume abgeschlossen werden, denn finanzielle Mittel oder Forschungsprojekte sind meistens zeitlich begrenzt.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht Befristungen ohne Sachgrund und erweitert damit die Befristungsmöglichkeiten an staatlichen Hochschulen. Mit unpromoviertem wissenschaftlichen Personal können befristete Arbeitsverträge mit einer Gesamtdauer von insgesamt bis zu sechs Jahren abgeschlossen werden.

Weitere befristete Verträge ohne Sachgrund sind erst wieder nach Abschluss einer Promotion möglich, wiederum für eine Zeit von insgesamt bis zu sechs Jahren (in der Medizin ist nach der Promotion eine Befristung bis zu neun Jahre möglich). Die-

se zulässige maximale Befristungsdauer ist laut Gesetz auf „alle befristeten Arbeitsverhältnisse“ anzurechnen, sofern diese mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Hier dürfte manch ein Leser aufhorchen. Seit wann ist ein Stipendium ein Arbeitsverhältnis?

Alles Auslegungssache?

Auch Stefan Dinkbach war hierüber verwundert und hielt die Feststellung, seine Befristungsmöglichkeiten seien ausgeschöpft, für ein Versehen der Verwaltung. „Es ist haarsträubend“, ärgert sich Dinkbach, „zuerst arbeite ich drei Jahre an der Uni, promoviere aber nicht; dann promoviere ich drei Jahre mit Stipendium, und die Uni wirft beides zusammen“.

Die Personalbetreuung stellte sich jedoch auf den Standpunkt, dass auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung anzurechnen seien. Das Gesetz werde „ab sofort strikt ausgelegt“, hieß es. Man wolle Klagen auf unbefristete Verträge vermeiden.

Sind Promotionszeiten ohne Arbeitsvertrag wirklich mit anzurechnen? Dirk Schüller, Leiter des Referats für Hoch-

schulrecht im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), betont, dass die 6+6-Jahresregelung nicht zuletzt den Zweck habe, die Qualifikationsphase zu verkürzen. Damit sind zum einen die Promotion und zum anderen die Tätigkeit als Postdoc gemeint. „Was es nicht geben soll sind Fälle, die es in der Vergangenheit offenbar gegeben hat“, erklärt Schüller.

Er bezieht sich auf Beschäftigungsverhältnisse, in denen Doktoranden gehalten wurden und erst Jahre später die Möglichkeit zur Anfertigung einer Doktorarbeit erhielten. Sechs Jahre sollten für eine Promotion nicht überschritten werden.

Was Stefan Dinkbach betrifft, so ist also in der Tat seine Tätigkeit an der Universität mit Arbeitsvertrag auf die sechs Jahre anzurechnen. Doch was ist mit dem dreijährigen Stipendium? Dirk Schüller stellt klar, dass definitiv nur Arbeitsverhältnisse eine Rolle spielen. Zeiten ohne Vertrag, in denen jemand ohne Bezahlung oder durch ein Stipendium finanziert an seiner Promotion arbeitet, bleiben außen vor und werden nicht angerechnet. „Das ist auch keine Auslegungsfrage“, betont Schüller.

Wissen sie, was sie tun?

Wie aber kam die Personalverwaltung zu ihrer falschen Einschätzung? Gerne hätten wir das von den Verantwortlichen selbst erfahren, doch auf Nachfrage berief man sich auf „datenschutzrechtliche Gründe“. Es sei nicht möglich, Auskünfte über Vertragskonstellationen von Mitarbeitern an Dritte weiterzugeben. Also fragte Stefan Dinkbach selbst nach und hat bis zur Fertigstellung dieses Artikels – über einen Monat nach seiner Anfrage – noch keine Erklärung bekommen.

Also kann man nur mutmaßen, welcher Wortlaut im Gesetzestext für Verwirrung gesorgt hat. Tatsächlich gibt es einen Abschnitt, der sowohl Beschäftigungsverhältnisse als auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung erwähnt. Dabei geht es um die „Bonusregelung“. Wer seine Promotion in weniger als sechs Jahren abschließt, kann nach der Promotion entsprechend länger befristet werden.

Ein Beispiel:

Ein Wissenschaftlicher Mitarbeiter bekommt nach Abschluss seines Studiums einen zweijährigen Arbeitsvertrag. Danach promoviert er drei Jahre lang mit

Incubator-Clean Desinfektionslösung

41 Mathies + Traut - Darmstadt



ZUM SPRÜHEN UND PUTZEN NUR
INCUBATOR-CLEAN BENUTZEN!

...für Inkubatoren & Sterilarbeitsplätze – beugt Kontaminationen vor. Super effektiv gegen Pilze (und Sporen), Bakterien (und Sporen; auch Tuberkulose-Bakterien), Viren (inklusive HIV und Hepatitis B) und Mycoplasmen. Die Lösung enthält kein Quecksilber, kein Formaldehyd, kein Phenol und keinen Alkohol und ist nicht-toxisch und biologisch abbaubar und sanft zu allen Oberflächen. Inkubator alle zwei Wochen aussprühen. Es ist nicht notwendig den Inkubator vor dem Einsprühen auszuräumen, da die aktiven Substanzen nicht flüchtig sind.

AppliChem

Darmstadt hat eine weitere Topadresse:

AppliChem GmbH Ottoweg 4 64291 Darmstadt Fon 06151/93 57-0 Fax 06151/93 57-11 service@applichem.com www.applichem.com

Stipendium. Alle Arbeitsverhältnisse und Promotionszeiten zusammen ergeben also fünf Jahre. Nach seiner Promotion kann er nun sechs Jahre zuzüglich des einen Jahres, das er in der ersten Phase gespart hat, befristet beschäftigt werden. Hier wird demnach auch das Stipendium angerechnet. Ebenso würden Zeiten berücksichtigt, in denen man als Doktorand ohne Bezahlung promoviert hätte.

Dieser Sachverhalt sollte einer Personalabteilung geläufig sein. Der Wortlaut im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist jedenfalls klar und eindeutig: „Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung [...] und Promotionszeiten ohne Beschäftigung [...] weniger als sechs Jahre betragen haben.“ Dieser Abschnitt bezieht sich jedoch nicht auf die maximal mögliche Befristungsdauer vor der Promotion. Dieser Zeitraum beträgt sechs Jahre und betrifft ausschließlich Zeiten mit Arbeitsvertrag!

Abzug bei Qualifizierung

Doch selbst wenn man (fälschlicherweise) Stipendien mit anrechnet, gäbe es noch einen Ausweg: die Drittmittelbefristung. Der maximale Zeitrahmen von sechs Jahren bezieht sich nämlich auf Befristungen ohne Sachgrund. Wird eine Stelle hingegen zu mehr als fünfzig Prozent aus Drittmitteln finanziert, gibt es keine Einschränkungen für maximale Befristungszeiten, denn es liegt ein Sachgrund für die Befristung vor: die Drittmittelbefristung.

Dirk Schüller betont zwar, dass es „nicht im Sinne des Erfinders“ sei, die Promotionszeiten über Drittmittelbefristung zu verlängern, doch verboten ist es nicht. Leider hat man offenbar auch diesen Punkt in der Personalabteilung falsch verstanden. Man könne Dinkbach zwar über Drittmittel weiter befristet einstellen, schreibt die Fachabteilung für Personalbetreuung, doch Dinkbach verschenke damit die sechs Jahre Höchstbeschäftigungsdauer nach der Promotion.

Anscheinend glaubt man in der Verwaltung, dass für die zweite Qualifizierungsphase unter gewissen Bedingungen Befristungszeiten abgezogen werden müssten. Wenn jemand die bei der Promotion gesparte Zeit angerechnet bekommt, müsste man im Umkehrschluss auch Promotions- und Beschäftigungszeiten von mehr als sechs Jahren entsprechend abziehen.

Auf diese Weise wird aus der „Bonusregelung“ dann eine „Malusregelung“.



Foto: iStockphoto/John Peacock

Soll es weiterhin Brötchen zum Frühstück geben, muss der an Wissenschaftszeitvertragsgesetz leidende Doktorand halt auf andere Dinge, wie Bausparverträge, verzichten.

Doch ergibt sich diese Schlussfolgerung nicht aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dirk Schüller stellt fest: „wenn man in der ersten Phase mehr als sechs Jahre gebraucht hat, hat man trotzdem in der zweiten Phase sechs Jahre.“

Inkompetenz mit System?

Es erstaunt, dass die Abteilung einer Universität, die für die Personalbetreuung und den Abschluss von Arbeitsverträgen zuständig ist, das zugrundeliegende Gesetz nicht verstanden hat. Sie hat einen Promotionsstudenten unnötig in eine finanzielle Notlage gedrängt.

Die Personalabteilung, so scheint es zumindest, lenkte auch nicht ein, als man sie auf ihre Fehler aufmerksam machte. Ist dieses Verhalten ignorant oder arrogant oder war der zuständige Referent überfordert? Die Begründungen zur Ablehnung des Vertrages entbehren jedenfalls der Grundlage.

Andreas Keller leitet bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft den Vorstand Hochschule und Forschung und ist mit den Problemen, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit sich bringt, vertraut. Immer wieder begegnen ihm ähnliche Fälle. Meist ist es nicht möglich, mit der Verwaltung konstruktive Kompromisse zu finden.

„Die Unis verschanzen sich hinter dem Gesetz und erklären, ihnen seien die Hände gebunden“, berichtet Keller. „Da werden sicher auch unabsichtlich Fehler gemacht“. Allerdings erweckten einige Fälle den Eindruck, dass ein System da-

hinter steckt. In der Praxis führen nicht verlängerte Verträge nämlich häufig dazu, dass ein Doktorand ohne Bezahlung weiter arbeitet, um seine Promotion abschließen zu können. Damit steht dem Institut dann eine kostenlose Arbeitskraft zur Verfügung, die – Gipfel der Unverschämtheit – manchmal auch zu promotionsfremden Tätigkeiten herangezogen wird.

Verzicht auf alles

„Nicht mal im 19. Jahrhundert gab es diese Zustände, dass man unentgeltlich arbeitet“, gibt Keller zu bedenken. Auch Dinkbach arbeitete ohne Geld weiter. Er hätte Hartz IV beantragen können, doch hätte er auf diese Form der staatlichen Unterstützung wohl nur einen Anspruch gehabt, wenn er nicht mehr als Promotionsstudent eingeschrieben gewesen wäre. Also kündigte er seinen Bausparvertrag, um weiterhin morgens seine Brötchen kaufen zu können.

Andreas Keller kritisiert, dass im Prinzip jedes Risiko beim Arbeitnehmer liegt. Die Uni darf einen Doktoranden über sechs Jahre befristet, muss es aber nicht. Es besteht kein Anspruch darauf, dass die Verwaltung die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ausschöpft. Die Universität muss nicht begründen, warum sie einen Vertrag verweigert, selbst dann nicht, wenn die Gelder dafür zur Verfügung stehen.

Keller ärgert sich darüber, dass die Arbeitgeber sich häufig hinter den Paragraphen verschanzen: „Die Unis tun so, als ob der Gesetzgeber sie dazu zwingt. Die

Möglichkeiten, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bietet, werden häufig gar nicht ausgeschöpft.“

Hinzu kommt, dass nur selten unbefristete Verträge abgeschlossen werden. „Diese Option blenden die Unis meist völlig aus.“ Nach Kellers Einschätzung ist der Druck, unter dem die Arbeitnehmer leiden, zum großen Teil künstlich erzeugt und ergibt sich eben nicht aus Einschränkungen des Gesetzgebers.

Selbst ist der Doktorand

Stefan Dinkbachs Lage mag in dieser Form ein Einzelfall sein, der sich aus dem Zusammenspiel ungünstiger Umstände ergeben hat – das Arbeitsverhältnis vor der Promotion, das Vertrauen auf die Zusage eines Arbeitsvertrages, der zwar finanziell abgesichert aber noch nicht mit der Personalverwaltung abgestimmt war, und schließlich die Fehler der Personalverwaltung.

Vielleicht sind an anderen Universitäten die Personalreferenten kompetenter, was das Wissenschaftszeitvertragsgesetz angeht. Dennoch, verlassen sollte man sich darauf nicht. Eine mündliche Absprache

mit dem betreuenden Professor ist nichts wert ohne den unterschriebenen Vertrag in der Hand. Man sollte sich also nicht scheuen, rechtzeitig auf eine Abklärung mit der Verwaltung zu drängen und sich schriftliche Zusagen geben lassen.

Die sogenannte „familienpolitische Komponente“ ist ein weiterer Stolperstein. Wer Kinder betreut, kann länger befristet werden, doch ein Anspruch besteht auch hierauf nicht. Klären Sie also rechtzeitig, ob der Arbeitgeber den Vertrag entsprechend verlängert.

Wer unbezahlt an seiner Promotion weiterarbeiten muss, sollte prüfen, ob ein Vertrag nicht einklagbar ist. Dies dürfte dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber stillschweigend Arbeitsleistungen entgegennimmt, die nichts mit der Doktorarbeit zu tun haben (etwa die Betreuung von Praktika oder Lehraufträge). Sie müssen nicht gleich zum Anwalt laufen, doch haben Sie dann gegenüber der Personalverwaltung ein griffiges Argument, das vielleicht einen Kompromiss erzwingt.

Um böse Überraschungen zu vermeiden, sollten Sie sich ein wenig mit dem Gesetzestext und den Hintergründen befassen. Das Bundesministerium für

Bildung und Forschung hat unter www.bmbf.de/de/6776.php Informationen zum Thema gesammelt und eine ausführliche FAQ-Seite verlinkt.

Schwarzes Loch für Drittmittel

Für Stefan Dinkbach kommen diese Erkenntnisse zu spät. Dennoch bemüht er sich weiter um einen Kompromiss mit der Universität. Momentan steht eine Stelle mit einem Viertel der regulären Arbeitszeit in Aussicht, die nicht unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen würde. Zweifellos ein fauler Kompromiss, wenn man bedenkt, dass Dinkbach die Stelle zugesichert worden war und er nun schon monatelang ohne Einkünfte ist.

Was ist mit den Drittmitteln, die für Dinkbach beantragt wurden? „Wenn es dumm läuft, verfallen die Ende des Jahres“, so Dinkbach.

In diesem Fall hätte die Bürokratie nicht nur über die Vernunft gesiegt, sondern auch den Forschungsstandort Deutschland wieder mal ein kleines bisschen weiter in die Knie gezwungen.

MARIO REMBOLD

Do Your
Westerns
Directly
in the Cell

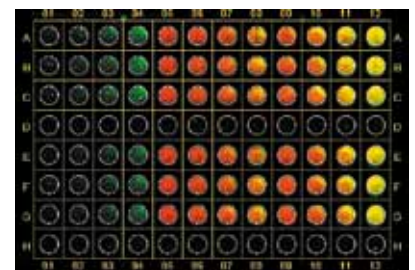
LI-COR[®]
Biosciences

FAST, ACCURATE, AND QUANTITATIVE MEASUREMENT OF PROTEIN LEVELS

Quantitative immunocytochemistry and near-infrared fluorescence provide analysis of many samples or time points in less time than traditional Western Blot methods.

The In-Cell Western™ is a cell-based assay that allows researchers to evaluate the functional effects of drug compounds and address cell permeability and toxicity issues.

In-Cell Westerns allow researchers to stain and image simultaneously two separate protein targets in two fluorescence channels for improved accuracy via normalization or you can stain with antibodies against two different protein targets to maximize data output from each plate.



LI-COR GmbH:
Serves Europe and Africa
+49 (0) 6172 17 17 771

LI-COR Ltd, UK:
Serving UK, Ireland and Scandinavia
+ 44 (0) 1223 422105

For more about how In-Cell Westerns can improve your workflow, including a free on-line webinar, go to

www.licor.com/icw