

07.10.2010

von Hans-Christoph Keller

# Befristete Arbeitsverträge an der Uni

## Frist oder stirb

Die meisten Nachwuchsforscher leben mit befristeten Arbeitsverträgen. Bis zu zwölf Jahre bleiben sie im Ungewissen. Bis dahin müssen sie den Sprung auf eine Professur geschafft haben. Diese harte Regel stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf. War das eine gute Idee?

Bald ist er entfristet. Gerhard Engler hat geschafft, was nur eine Minderheit im Heer der wissenschaftlichen Mitarbeiter erreicht: Den Ausbruch aus dem Befristungskarussell. Vier Jahre hätte der promovierte Biologe vom Institut für Neuro- und Pathophysiologie am Uniklinikum Hamburg-Eppendorf noch Zeit gehabt, dann wäre seine erlaubte Qualifizierungsphase von zwölf Jahren abgelaufen. Nach dem sogenannten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WZVG) hätte der 45-Jährige entweder die Entfristung oder den Sprung auf eine Professur schaffen müssen. Ansonsten wäre er von einem Drittmittelprojekt zum nächsten gesprungen oder hätte der Uni Adieu sagen müssen.

## 82 Prozent sitzen auf Zeitstellen

Das WZVG erlaubt es Hochschulen und Forschungsorganisationen, ihre Doktoranden und Postdocs für zweimal sechs Jahre befristet anzustellen (Mediziner 15 Jahre). Im Jahr 2007 ist das Gesetz erweitert worden. Seither können Wissenschaftler nach den 12 Jahren über Drittmittel weiterbeschäftigt werden. Zudem wurde die Qualifizierungsphase um zwei Jahre pro Kind verlängert.

Doch der Unmut unter Nachwuchswissenschaftlern, Personalratsmitgliedern und Gewerkschaftern über das Gesetz bleibt. Vor allem der hohe Anteil von Zeitstellen wird auf das WZVG zurückgeführt. "Die Befristung ist die Regel", sagt Dr. Andreas Keller, im Vorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zuständig für die Hochschulen.

Tatsächlich waren im Jahr 2008 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 82 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter befristet angestellt. Weil Projektgelder zum Teil jahresweise überwiesen werden, werden manche Drittmittelstellen nach Erfahrungen von Achim Brötz, Vorsitzender des Personalrats der Uni Mannheim, sogar auf ein dreiviertel Jahr befristet. An den 59 Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft "haben 17 Prozent der Tarifverträge eine Laufzeit von höchstens einem Jahr, 68 Prozent von höchstens zwei Jahren", sagt Gesamtbetriebsratschef Manfred Scheifele.

Ob die Befristungsregeln des WZVG praxistauglich sind, wollte das Bundesforschungsministerium wissen. Vor zwei Jahren legte es die Evaluation des Gesetzes in die Hände von Dr. Georg Jongmanns von der Hochschul-Informationssystem GmbH. Er hat Mitarbeiter und Personaler von Hochschulen und Forschungseinrichtungen befragt. Im Herbst übergibt er den Bericht.

Eines kann Jongmanns schon jetzt sagen: "Die Laufzeiten der Arbeitsverträge, über die sich Nachwuchsforscher zu Recht beschweren, haben nichts mit dem WZVG zu tun." Das sieht auch der Arbeitsrechtsexperte Prof. Dr. Ulrich Preis von der Uni Köln so. Er hat das Gesetz ausgearbeitet: "Es schließt Dauerstellen und Entfristungen für Nachwuchsforscher nicht aus. Die Personalverwaltungen sagen nur, dass es so sei. Die hohe Befristungsrate ist nicht Schuld des Gesetzes, sondern der Personalpolitik."

Die Leiter der Personalabteilungen sind zufrieden damit. "Dank des Gesetzes können wir sehr flexibel agieren", sagt Andreas Gepp, Personalchef an der Uni Mainz. Feste Stellen machen unflexibel und sind teuer. Die Zahl der befristeten Drittmittel-Stellen dürfte auch deshalb weiter steigen, weil das WZVG sie 2007 rechtlich wasserdicht gemacht hat und zudem mit dem Geld aus der Exzellenzinitiative tausende neue Zeit-Stellen geschaffen wurden. Andreas Keller von der GEW hat bereits "die Unzufriedenheit der Generation Exzellenz" ausgemacht.

Doch aus Sicht von Ulrich Preis kann das WZVG nichts für Karriere-Sackgassen. "Das Gesetz macht keine Laufbahntwicklung. Entweder man hat Aussichten oder eben nicht." Dass das Gesetz nach der Evaluation geändert wird, glaubt er nicht. Gerhard Engler kann das alles egal sein. Seine Aussichten in Hamburg sind gesichert.

### **Probleme mit dem Gesetz**

- **Hochschulen** nutzen die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WZVG) gern aus, um Geld zu sparen. Die Tendenz geht zu immer mehr befristeten Stellen für Nachwuchsforscher auf Kosten unbefristeter Verträge.
- Da **studentische Hilfskräfte** mit Bachelor seit 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiter gelten, beginnt ihre zwölfjährige Qualifizierungsphase bereits im Master-Studium. In Baden-Württemberg wird das umgangen, indem man darauf achtet, dass der Arbeitsanteil von "HiWis" 25 Prozent des Studienanteils nicht überschreitet.
- Durch den Wegfall des akademischen Mittelbaus im Jahr 2002 ist an vielen Instituten die Qualität bei der Betreuung von Doktoranden gesunken. Grund: Arbeitsgruppenleiter mit befristeten Verträgen in der Postdoc-Phase wechseln schneller den Job.
- Die vielen Befristungen sorgen für Unruhe an den Instituten. Zudem gehen mit jedem Personalwechsel Wissen und Erfahrung, aber auch Zeit für Einarbeitung und Suche nach neuen Mitarbeitern verloren.
- **Templiner Manifest:** Im Internet kann man das "Templiner Manifest" unterzeichnen. Es beschäftigt sich mit den Befristungsproblemen, aber auch mit anderen Karrierebarrieren für Nachwuchswissenschaftler.