

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Von Kurzzeitbefristung, Kettenbefristung und Entfristungsprozessen

Ein Überblick über die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft und einige aktuelle Streitfragen.

VON FRANK MASCHMANN

WISSENSCHAFTLER an deutschen Hochschulen, die keine Professoren sind, werden fast ausnahmslos befristet beschäftigt. Läuft ihr Zeitvertrag aus, müssen sie die Universität verlassen, wenn sie keine Professur ergattern konnten. Doch das gelingt den wenigsten. Für das Gros bleibt die Karriere als Wissenschaftler ein risikoreiches Unterfangen. Und die komplizierten Vorschriften des „Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ – kurz: „WissZeitVG“ – machen die Berufswahl nicht eben leichter. Der Beitrag gibt deshalb einen Überblick über die wichtigsten Regelungen, deren Hintergründe sowie einige Streitfragen, mit denen sich die Arbeitsgerichte derzeit befassen müssen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das WissZeitVG erlaubt den Hochschulen, Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal für längstens 12 Jahre zu befristen, in der Medizin sind sogar Laufzeiten von bis zu 15 Jahren möglich. Das ist in doppelter Hinsicht erstaunlich. Zum einen ist für eine solche Befristung – anders als in der Privatwirtschaft und im sonstigen öffentlichen Dienst – kein weiterer Grund erforderlich, als eben jener, dass der Betreffende als Wissenschaftler an einer Hochschule tätig wird. Zum anderen dürfen die Hochschulen Arbeitsverträge sechsmal länger befristen als alle anderen Arbeitgeber. Europarecht steht dieser exklusiven Ausnahmeregelung nicht entgegen, weil es sich bislang damit begnügt, den Mitgliedstaaten zeitliche Grenzen für sachgrundlose Befristungen vorzuschreiben, die diese aber weitgehend frei bestimmen können.



Strenger ist das deutsche Grundgesetz (GG), weil dessen Art. 12 Abs. 1 einen Schutz vor willkürlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt. Willkürlich ist die wissenschaftsbezogene Höchstbefristungsregel aber nicht, jedenfalls nach Meinung des Bundesverfassungsgerichts. Dieses hatte nämlich schon 1996 befunden: „Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muss einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen



kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich.“ (BVerfGE 94, 268).

Vor diesem Hintergrund unterscheidet § 2 I 1 WissZeitVG sorgsam zwischen einer „Pre-Doc-Phase“, in der eine erste „wissenschaftliche Qualifizierung“ längstens sechs Jahre dauern darf, und einer „Post-Doc-Phase“, in der für weitere sechs, in der Medizin neun Jahre befristet werden kann. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich (§ 2 I 4 WissZeitVG). Ein Wissenschaftler kann daher beispielsweise zunächst nur für ein Jahr befristet eingestellt werden und dann bis zum Abschluss seiner Promotion jeweils für ein Jahr – oder auch kürzer – weiterbeschäftigt werden. Einen Anspruch auf Vertragsverlängerung kennt das WissZeitVG freilich nicht, was die Unabhängigkeit der jungen Forscher nicht gerade stärkt.

Immerhin wird der „schnelle“ Wissenschaftler belohnt. Gelingt ihm die Promotion in weniger als sechs Jahren, kann er die ersparte Zeit nutzen, um die „Post-Doc“-Phase entsprechend zu verlängern (§ 2 I 2 Hs. 2 WissZeitVG). Keine Rolle spielt dabei, ob intern oder extern promoviert wurde. Selbst wenn der Doktorand ein Stipendium genutzt oder außerhalb der Hochschule gearbeitet hat, verkürzt die Zeit seiner Promotion den in die „Post-Doc-Phase“ übertragbaren Rest. Dabei sollte aus Gründen der Rechtssicherheit nur die Zeit berücksichtigt werden, in der der Doktorand förmlich bei der Fakultät oder Universität eingeschrieben war. Ein Wechsel des Promotionsthemas hilft nicht; er führt nicht zum Anlaufen einer neuen Frist.

Die „Post-Doc-Phase“ kann frühestens mit Abschluss der Promotion beginnen. Wann eine Promotion abgeschlossen ist, richtet sich nach der einschlägigen Promotionsordnung. Fehlt es an einer eigenständigen Regelung, ist auf den Tag der Verleihung des Doktorgrades und nicht den der mündlichen Prüfung abzustellen. Wird früher eingestellt, ist die Befristung unwirksam (BAG NZA 2010, 636). Damit steht der Forscher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das nur mit (sehr guten) Gründen gekündigt werden kann. Ein Anspruch auf Übernahme in die „Post-Doc“-Phase besteht nicht; sie steht im freien Belieben der Hochschule.

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt.

Um das Befristungsrecht nicht ausufern zu lassen, das sogar beliebig lange Kettenbefristungen und Kurzzeitbefristungen von wenigen Tagen Dauer erlaubt, schreibt § 2 III WissZeitVG vor, dass auf die 12 bzw. 15 Jahre Maximalbeschäftigungsdauer alle Beschäftigungsverhältnisse anzurechnen sind, die der Betreffende mit (irgendeiner) deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung in der Vergangenheit eingegangen ist. Sogar Beamtenverhältnisse auf Zeit zählen hierbei mit.

Von diesem Grundsatz macht das Gesetz zwei wichtige Ausnahmen. Nicht angerechnet werden zunächst Beschäftigungen, die vor dem Abschluss des Studiums lagen (§ 2 III 3 WissZeitVG), also z. B. Zeiten, in denen eine Person als studentische Hilfskraft vor dem Ablegen eines Staatsexamens an einem Lehrstuhl tätig war. Bei gestuften Bachelor-Master-Studiengängen ist die Rechtslage etwas zweifelhaft. Stellt man sich auf den Standpunkt, dass auch das Bachelorstudium ein Studium ist, weil es ja mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss endet, müssten Beschäftigungen nach dessen Abschluss mitzählen. Andererseits ist das Studium erst dann komplett abgeschlos-

sen, wenn auch der Mastertitel erworben wurde. Das würde dafür sprechen, Beschäftigungen während des Aufbaustudiengangs unberücksichtigt zu lassen, zumindest wenn es sich um einen konsekutiven Studiengang handelt. Das Bundesarbeitsgericht wird über diese Frage erst im Laufe des Jahres entscheiden.

Nicht angerechnet werden ferner Vorbeschäftigungen, wenn sie geringfügig waren. Das sind sie, wenn die Arbeitszeit weniger als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an der Hochschule oder Forschungseinrichtung betrug. Die Geringfügigkeitsregel kann auch genutzt werden, um Personen, die hauptberuflich außerhalb der Hochschule tätig sind, unterhalb der Anrechnungsschwelle zu beschäftigen, damit sie den fachlichen Kontakt zu einer Wissenschaftseinrichtungen halten können, etwa als wissenschaftliche Hilfskraft.

Nach alldem sind die Hochschulen also gehalten, alle Vorbeschäftigungen eines Bewerbers im Hochschulbereich vor seiner Einstellung zu ermitteln. Zulässig ist es, den Bewerber hierzu zu befragen. Antwortet dieser bewusst fehlerhaft, kann die Hochschule den Vertrag wegen arglistiger Täuschung (§ 123 BGB) anfechten.

Das WissZeitVG hat 2007 auch eine familienpolitische Komponente in das Hochschulbefristungsrecht eingeführt. Betreut ein Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin ein minderjähriges Kind, verlängert sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind (§ 2 I 3 WissZeitVG). Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase, verlängert sich bei beiden die Höchstbefristung um zwei Jahre, bei zwei Kindern folglich um vier Jahre, bei drei um sechs usw. Eine Grenze nach oben existiert nicht. Voraussetzung ist nur, dass ein Betreuungsverhältnis besteht. Dazu genügt es, dass der Wissenschaftler und das minderjährige Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben. Dass das Kind persönlich betreut wird oder ein Sorgerecht besteht, ist nicht erforderlich (LAG Köln BeckRS 2012, 73131).

Sonderbefristungsgrund Drittmittelfinanzierung

Um Wissenschaftler auch nach Ablauf der 12- bzw. 15-jährigen Höchstbefristungszeit befristet weiter zu beschäftigen, hat der Gesetzgeber 2007 den Sachgrund der „Drittmittelfinanzierung“ geschaffen. Voraussetzung für diesen „Sonderbefristungsgrund“ ist zunächst, dass die Beschäftigung des Wissenschaftlers überwiegend (= zu mehr als 50 %) aus Drittmitteln finanziert wird. Unter Drittmitteln versteht man Gelder, die nicht aus regulären Haushaltsmitteln der Hochschule stammen. Das können z. B. DFG-Mittel sein, aber auch Mittel der eigenen Hochschule, soweit sie nicht aus deren laufendem Budget stammen. Studiengebühren gelten allerdings nicht als Drittmittel (ArbG Hannover BeckRS 2011, 69058). Ferner muss die Finanzierung (zugleich) für eine bestimmte Aufgabe und für eine bestimmte Dauer bewilligt sein und danach wegfallen. Das ist zweifelhaft, wenn die Hochschule bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen konnte. Noch problematischer ist es, wenn der Wissenschaftler nicht für den gesamten Zeitraum, für den die Drittmittel bewilligt wurden, beschäftigt wird. Bleibt die Befristungsdauer so erheblich hinter dem Bewilligungszeitraum zurück, dass damit eine ernsthafte Verwirklichung des Projektziels kaum zu erreichen ist, spricht viel dafür, dass eine Drittmittelfinanzierung nur vorgeschoben wurde. Damit wäre ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Schließlich muss der Wissenschaftler überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel beschäftigt werden. Daran fehlt es, wenn bereits bei der Befristung feststeht, dass er überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt wird, sondern



ABB.: RADIO DRECKLAND

Daueraufgaben der Hochschule erfüllt, z. B. reine Verwaltungsarbeiten erledigt (BAG 15.2.2006, 7 AZR 241/05).

Für wen gilt das Hochschulbefristungsrecht?

Die größte Unsicherheit besteht freilich darin, dass bis heute unklar ist, für welchen Personenkreis das Hochschulbefristungsrecht eigentlich gilt. Das hängt damit zusammen, dass das WissZeitVG einen Paradigmenwechsel eingeleitet hat. Die frühere Regelung in den §§ 53a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) galt für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Sie knüpfte dabei an Personalkategorien an, die das HRG im Wesentlichen selbst definiert hatte. Mit der Föderalismusreform ging die Definitionsmacht für die Personalkategorien vom Bund auf die Länder über. Der Bund war damit gezwungen, den personellen Geltungsbereich für das – weiterhin bundeseinheitlich geltende – WissZeitVG unabhängig von den personalrechtlichen Begriffen in den Landeshochschulgesetzen zu definieren. Das konnte aber nicht mehr „statusbezogen“ geschehen, sondern musste „tätigkeitsbezogen“ erfolgen.

Unter den Begriff des „wissenschaftlichen Personals“, für den das WissZeitVG ausschließlich gilt, fallen nun – mit Ausnahme von angestellten Professoren – sämtliche Arbeitnehmer, die an Hochschulen „wissenschaftliche Dienstleistungen“ erbringen. Maßgeblich ist folglich nicht mehr der formale Status eines Mitarbeiters, sondern die Art der von ihm versprochenen Dienstleistung. Damit diese unter das WissZeitVG fällt, muss sie wissenschaftlich sein. Nach der wenig griffigen Definition des Bundesarbeitsgerichts zählt dazu, „was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. [Wissenschaftliche Tätigkeit] ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“ (BAG 1.6.2011, NZA 2011, 1280).

Dass sich an dieser Formel Hochschulverwaltungen und ehemalige Mitarbeiter in Entfristungsprozessen leidvoll abarbeiten, verwundert kaum. Und wirklich stimmig ist das, was die Gerichte zum persönlichen Anwendungsbereich

des WissZeitVG entschieden haben, auch nicht. Niemand versteht, dass studentische Hilfskräfte, die nichts anderes tun, als Bücher auszuleihen, Aufsätze zu kopieren oder Loseblattsammlungen einzusortieren, wissenschaftlich tätig werden, Lektoren, die Studenten eine Fremdsprache nach wissenschaftlichen Regeln (Grammatik, Didaktik) beibringen, aber nicht. Und dass sich „unwissenschaftliche Unterrichtstätigkeit“ von „wissenschaftlicher Lehre“ laut Bundesarbeitsgericht darin unterscheidet, dass sie sich in einer schlichten „Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne einer Wiedergabe von gesicherten und damit vorgegebenen Inhalten“ ergeht, wirkt gekünstelt. Was hier durchschimmert, sind die bisherigen Personalkategorien: zulässig befristete Verträge mit studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften einerseits, unzulässige Befristungen mit Lektoren andererseits. Doch diese Begrifflichkeiten sind für das WissZeitVG passé. Maßgeblich ist heute – und darin hat das Bundesarbeitsgericht vollkommen Recht –, ob die versprochene Tätigkeit den für das WissZeitVG notwendigen Qualifikationsbezug aufweist oder ob die übertragene Stelle offengehalten werden muss, weil es zur Vermittlung neuer Ideen einer ständigen Fluktuation der Lehrenden bedarf, ohne den jegliche Forschung erstarren würde. Das lässt sich aber nur anhand des Gesamtbilds der Tätigkeit bestimmen. Wissenschaftlich ist eine Lehrtätigkeit jedenfalls dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt. Das kann der Fall sein, wenn der Betreffende selbst Themen, Inhalte und Darstellungsformen seiner Lehre bestimmen kann oder wenn er neben seiner Lehrtätigkeit an Forschungsprojekten mitwirkt oder im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung tätig ist. Was hierzu im Einzelnen notwendig ist, wird derzeit von den Instanzgerichten „ausbuchstabiert“. Manche Gerichte verlangen bis ins Einzelne gehende Nachweise, dass die Tätigkeit eines akademischen Mitarbeiters wissenschaftlich geprägt war, andere lassen es genügen, dass die Arbeit als solche geeignet ist, zu Forschung und Lehre beizutragen (LAG Baden-Württemberg, ÖAT 2014, 84).

Fazit: Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich wirksam zu befristen, scheint eine „Wissenschaft für sich“. Das – nicht geringe – Risiko einer fehlerhaften Befristung trägt die Hochschule. Freuen kann man sich darüber freilich nicht. Eher wäre darüber nachzudenken, zumindest in der Post-Doc-Phase für stabile Beschäftigungsverhältnisse zu sorgen. Aber die wären unbefristet. ■

DER AUTOR

Prof. Dr. Frank Maschmann war von 2004 bis 2013 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Mannheim. Seit 2013 ist er Ordinarius für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Regensburg. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören die Bereiche Betriebsverfassungsrecht, Restrukturierung, Compliance und Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen. Er hat zahlreiche Fachaufsätze, Kommentierungen und Bücher verfasst, u. a. ein zweibändiges Lehrbuch zum Arbeitsrecht sowie ein Handbuch zur Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht.