

Tobias Mandler und Markus Meißner

Entwurfsdiskussion WissZeitVG

– Möglichkeiten, Einschränkungen, Verbesserungspotential

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz steht aktuell in der Kritik. Es befördere Kurzzeitverträge, Missbrauch und Perspektivlosigkeit.¹ Deshalb soll im Sinne des Koalitionsvertrages für die 18. Legislaturperiode mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des WissZeitVG nachgebessert werden.² Der hierzu vorliegende Entwurf ist detailreich und enthält verschiedene Anpassungen, Ergänzungen und Ersetzungen. Diese wurden bereits von *Blum/Vehling* aus der Perspektive der Forschungseinrichtungen vorgestellt und bewertet.³ Dieser Beitrag soll daran anknüpfen und den Entwurf der Bundesregierung sowie die darauf erfolgte Stellungnahme des Bundesrates⁴ im Hinblick auf Hochschulen und Universitätsklinika beurteilen. Die jeweiligen Möglichkeiten, Unklarheiten und Unzulänglichkeiten sollen ihre Darstellung dabei ebenso erfahren, wie vorzugswürdigere neue Lösungen.

Die Ausführungen gliedern sich dazu, im Anschluss an die Vorschläge zur Tarifsperre (I.), systematisch in sachgrundlose (II.) und drittmittelbezogene Befristungen (III.). Ihnen folgen eine Stellungnahme zur angedachten Veränderung des Verlängerungstatbestandes nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG und der familienpolitischen Komponenten (IV.) sowie Auseinandersetzungen mit der Anrechnungsregelung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG (V.) und der Übergangsregelung des Entwurfes (VI.). Den Anmerkungen folgt ein Fazit (VII.). Im Anhang befindet sich der Volltext des WissZeitVG nach den beabsichtigten Änderungen der Bundesregierung (VIII.).

I. Anwendungsbereich und Tarifsperre

Der Entwurf der Bundesregierung lässt den Anwendungsbereich des WissZeitVG nach § 1 unangetastet. Lediglich klarstellend soll ergänzend zu den §§ 2 und 3 der nunmehr neugestaltete Befristungstatbestand nach § 6 WissZeitVG-E genannt werden.⁵ An der in § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG enthaltenen Tarifsperre soll aus den hinlänglich bekannten Gründen festgehalten werden.⁶

Abweichendes sieht hier der Vorschlag des Bundesrates vor. Dieser regt zunächst an, die Bezugnahme auf den neuen § 6 WissZeitVG-E dahingehend zu ergänzen, dass das WissZeitVG für studentische Hilfskräfte „unabhängig von der Art der Tätigkeit“ gilt.⁷ Das soll Unklarheiten im Zusammenhang mit Abgrenzungsfragen bei bloß mittelbar wissenschaftsbezogenen Tätigkeiten beenden.⁸

Kompetenzrechtliche Schwierigkeiten ergeben sich daraus nicht. Auf die Nennung der studentischen Hilfskräfte wurde bei Einführung des WissZeitVG bewusst verzichtet, um länderrechtlichen Regelungen nicht vorzugreifen.⁹ Seit der Föderalismusreform I obliegt es allein den Ländern Personalkategorien im Hochschulbereich zu formulieren. Vor dem Hintergrund der Nichtigerklärung des 5. HRGÄndG aufgrund kompetenzrechtlicher Probleme,¹⁰ verzichtet das WissZeitVG bisher auf eine Festlegung von Personalkategorien und damit auch

1 Siehe auch *Jongmanns*, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes S. 43 ff., abrufbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf, abgerufen am 5.11.2015.

2 BR-Drs. 395/15 S. 1; der Koalitionsvertrag enthält hierzu folgendes (S. 27, abrufbar unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=E4E33C214A4483DC859CBC76FA702B9C.s1t1?__blob=publicationFile&v=2, abgerufen am 5.11.2015): „Befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich befristeten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen liegen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs; ihr Anteil – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – hat in den letzten Jahren ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt. An erster Stelle ist ein aktives Gegensteuern Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Wir begrüßen entsprechende Aktivitäten der Wissenschaftsorganisationen und werden deren Bemühungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes flankieren.“

Wir wollen für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karrierewege schaffen. Der Bund wird im Rahmen seiner Förderung und bei Vereinbarungen zu neuen Instrumenten auf angemessene Laufzeiten der Anstellungsverträge achten.“

3 *Blum/Vehling*, „Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG OdW 2015 S. 189-198.

4 BR-Drs. 395/15 (Beschluss).

5 BR-Drs. 395/15.

6 Siehe hierzu ausführlich *Blum/Vehling*, „Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG OdW 2015 S. 195.

7 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 4 f.

8 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 5; vgl. zu den Abgrenzungsschwierigkeiten *Lehmann-Wandschneider*, Das Sonderbefristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem WissZeitVG, 2009 S. 94 ff.

9 WT-Drs. 16/4043 S. 9.

10 BVerfG, Urteil vom 27.7.2004 – 2 BvF 2/02.

auf die Kategorie der studentischen Hilfskräfte. Der Vorschlag der Bundesregierung berücksichtigt dies insofern, als dass von studentischem Personal gesprochen wird.

Ungelöst bleibt die Diskussion um die sog. Lektoren-tätigkeit.¹¹ Eine Positionierung des Gesetzes wäre in diesem Punkt wünschenswert. Vorzugswürdig scheint die erklärte Anwendbarkeit auch auf Lektoren.¹² Wissenschaft und deren Vermittlung können auch bei Lektoren nicht getrennt werden, da sie jeweils Voraussetzung für einander sind.¹³

Neben der Klarstellung in Bezug auf den Anwendungsbereich des WissZeitVG, sieht der Vorschlag des Bundesrates allerdings Radikales für die sog. Tarifsperre vor. Diese sei aufzuheben, da die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht sachgerecht mit den ihnen vom Gesetzgeber gegebenen Befristungsmöglichkeiten umgegangen seien.¹⁴ Die unangemessen kurzen Vertragslaufzeiten könnten über Tarifverträge wirksam eingeschränkt werden. So könne zudem die Akzeptanz befristeter Verträge im Hochschulrecht gesteigert werden und eine befriedende Wirkung eintreten.¹⁵

Dieser Vorstoß verwundert. Neben den von *Blum/Vehling* bereits ausreichend dargelegten Vorteilen und Notwendigkeiten der bestehenden Tarifsperre,¹⁶ existiert die verlangte Einwirkungsmöglichkeit bereits seit vielen Jahren ungenutzt. § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E erlaubt für Befristungen nach § 2 Abs. 1 und 2 WissZeitVG die Vereinbarung verbindlicher Verlängerungen.¹⁷ Hierdurch lässt sich die hervorgehobene Problematik unangemessen kurzer Vertragslaufzeiten bereits

nach aktuellem Rechtsstand tariflich regeln. Einer Abschaffung der Tarifsperre bedarf es daher vor dem Hintergrund dieses Vorwurfes nicht. Im Gegenteil ist aufgrund der tariflichen Möglichkeiten die Notwendigkeit dieser Öffnung selbst kritisch zu hinterfragen.¹⁸

Mit Blick auf die vorgeschlagene Klarstellung im Anwendungsbereich des WissZeitVG sei darauf hingewiesen, dass auch die Benennung der Universitätsklinik mit Forschungsaufgaben¹⁹ sowie der juristischen Personen, die mit Forschungsaufgaben von Hochschulen oder Universitätskliniken landesrechtlich beliehen sind, sinnvoll erscheint. Insbesondere die Beleihung ist ein zu beobachtendes Phänomen,²⁰ das immer wieder Fragen hinsichtlich der Anwendbarkeit des WissZeitVG aufwirft. Grundsätzlich ist hier von einer unmittelbaren Anwendbarkeit im Rahmen der jeweiligen Tatbestände auszugehen, wie letztlich schon aus §§ 3-5 WissZeitVG hervorgeht. Es wird daher vorgeschlagen den Anwendungsbereich wie folgt neu zu fassen:

„Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen, Universitätsklinik mit Forschungsaufgaben oder mit deren Aufgaben beliehene juristische Personen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6.“

11 Zur Diskussion *Lehmann-Wandschneider*, Das Sonderbefristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem WissZeitVG, 2009 S. 97 ff.

12 AR-*Löwisch*, § 2 WissZeitVG Rn. 2 f.; *Rambach/Feldmann ZTR* 2009 S. 288 f.

13 Vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. Juni 2014 – 1 BvR 3217/07; BVerfGE 136, 338 ff.

14 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 4.

15 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 4.

16 *Blum/Vehling*, „Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG OdW 2015 S. 195.

17 Siehe dazu auch *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 221.

18 Im Zuge dieser Überlegung ist hinzuzufügen, dass durch die tatbestandliche Bezugnahme auf „befristete Verträge“ in § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG auch Verträge nach § 6 WissZeitVG-E erfasst sind. Insoweit bleibt das Gesetz konsequent und liefert ein weiteres Argument für die Anwendung dieser Tariföffnung auf Drittmittelbefristungen. Eine strukturelle Schlechterstellung zwischen der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG und § 6 WissZeitVG-E wäre bei der entgegengesetzten Lesart nicht erklärlich. Vgl. dazu *Hesse* in Münchner Kommentar zum BGB, 6. Aufl., TzBfG § 23 Rn. 41. Siehe mwN.; *Zimmermann*, Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Drittmittel Finanzierung, 2001, S. 213 f.; *Preis*, WissZeitVG § 2 Rn. 61; *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei

Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 226.

19 AR-*Löwisch*, § 2 WissZeitVG Rn. 6; *Schmidt* in *Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012 WissZeitVG § 2 Rn. 1; abweichend *Lehmann-Wandschneider*, Das Sonderbefristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem WissZeitVG, 2009 S. 40. Universitätskliniken betreiben – in untrennbarer Zusammenarbeit mit den medizinischen Fakultäten – Forschung. Der Umweg über die Anstellung bei den Universitäten ist unnötig und findet keine tatsachenbasierte Rechtfertigung. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bildet hierzu keinen Widerspruch. Dieses ist nicht auf Universitätsklinik mit eigenen Forschungsaufgaben anzuwenden. Zum Anwendungsbereich siehe *Hesse* in Münchner Kommentar BGB, 6. Aufl. 2012 § 23 Rn. 5. Die Aufnahme in den Gesetzeswortlaut hat damit lediglich klarstellende Funktion.

20 Vgl. z.B. § 4 Abs. 5 UKG BW: „Das Wissenschaftsministerium kann Dritte mit der Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgaben und Befugnisse einer Universitätsklinik nach den Absätzen 1 und 3 beleihen. Die Beleihung erfolgt durch Verwaltungsakt auf der Grundlage einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen dem Universitätsklinikum, der Universität und dem Dritten.“; *Löwisch/Domisch*, Zur Anwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf Personalgestellungen durch juristische Personen des öffentlichen Rechts BB 2012, 1408 ff.

II. Sachgrundlose Befristungen

Der Entwurf sieht vor, dass es nunmehr nicht zwei, sondern letztlich drei Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung geben soll. Neben die bereits existierenden Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 und Abs. 2 WissZeitVG, soll mit dem neuen § 6 für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte ein eigener Befristungsgrund geschaffen werden. Im Folgenden wird deshalb – einer akademischen Laufbahn folgend – nach diesen Fällen unterschieden.

1. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

§ 6 WissZeitVG-E sieht die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung für insgesamt 4 Jahre von eingeschriebenen Studierenden vor, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen.²¹ Auch das Masterstudium nach abgeschlossenem Bachelorstudium soll hiervon erfasst werden und Verlängerungen innerhalb des vierjährigen Befristungszeitraumes möglich bleiben. Ausweislich der Entwurfsbegründung, darf eine Anstellung zudem – über den Wortlaut hinaus – den Umfang einer hälftigen oder gar vollständigen regelmäßigen Anstellung nicht erreichen.²² Das jeweilige Studium müsse im Vordergrund stehen.²³

Begleitet wird die Neuerung von § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG-E, der eine Anrechnung von befristeten Beschäftigungen nach § 6 WissZeitVG-E und anderen studienbegleitenden Beschäftigungen, deren Befristung auf anderen Rechtsvorschriften beruht, ausschließt.

Die Regelung ist aus dogmatischer Perspektive an sich zu begrüßen, begegnet aber insbesondere in Bezug auf ihre praktische Umsetzbarkeit und sozialen Auswirkungen für Studenten²⁴ tiefgreifenden Bedenken. Im Einzelnen lassen sich fünf Problemkreise erkennen, für deren interessengerechtere Lösung im Anschluss an deren Analyse geworben werden soll.

a) Befristungsdauer

Die Befristungsdauer von 4 Jahren beruht, wie auch die Regelung überhaupt, auf dem ehemaligen § 57e HRG.

Schon damals wurde diese Regelung mit Recht kritisiert.²⁵ Diese Kritik gilt heute genauso wie damals. Die Befristungsdauer genügt der Studiendauer vieler Studiengänge nicht mehr und kann aus diesem Grund den Entzug zumindest eines Teils der wirtschaftlichen Lebensgrundlage bedeuten. Dies hat auch der Bundesrat erkannt. Dieser fordert eine Befristungshöchstdauer von nunmehr 6 Jahren.²⁶ Allerdings greift auch diese Forderung zu kurz.

Heute wie damals ist es üblich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Studenten sich über eine Anstellung als studentische Hilfskraft zumindest ein Zubrot erwirtschaftet. Mietpreise und Lebenshaltungskosten sind insbesondere in den Studentenstädten gestiegen.²⁷ Diese generieren vielfach – trotz elterlicher und staatlicher Unterstützung – einen mitunter deutlich weitergehenden finanziellen Bedarf, der durch eine Beschäftigung im universitären oder außeruniversitären Bereich gedeckt werden muss.

Die Anstellung an einer Hochschule stellt dabei für viele Studenten die sinnvollste Alternative dar. Hier werden der Einstieg in das wissenschaftliche Arbeiten und die Möglichkeit zur Erwirtschaftung von Einkommen gleichzeitig realisiert. Insbesondere die vielfach bestehende Chance zum wissenschaftlichen Diskurs zumindest mittelbar beitragen zu können, bedeutet vielfach eine nicht zu unterschätzende Motivation, später auch selbst wissenschaftlich tätig zu werden. Daneben erleichtert die Arbeit an einem Institut, Lehrstuhl oder in einer Forschungseinrichtung auch eine spätere eigene Dissertation. Die frühzeitige Möglichkeit zur Zusammenarbeit zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, Doktoranden, Post-Docs, Gastwissenschaftlern, Habilitanden und Professoren verleiht Selbstvertrauen und Sicherheit im Umgang mit eigenen wissenschaftlichen Ambitionen und Arbeiten. Gerade durch die Tätigkeit als studentische Hilfskraft wird daher oft erst eine spätere wissenschaftliche Karriere in Gang gesetzt, die ohne diesen leichten Zugang nie entstanden wäre.

Diese Möglichkeit beschneidet der Entwurf ohne vernünftigen Grund, indem die Befristungsdauer er-

21 BR-Drs. 395/15 S. 11.

22 BR-Drs. 395/15 S. 13.

23 BR-Drs. 395/15 S. 13. Dieser gesetzlichen Beschränkung bedarf es an sich nicht. Der konstitutiv erforderliche Studentenstatus wird bei einer idR. 85 Stunden übersteigenden Tätigkeit aberkannt.

24 Sofern die männliche Form genannt wird, ist stets auch die weibliche mit umfasst. Zum Begriff der Studierenden siehe http://www.zaar.uni-muenchen.de/studium/studenteninfo/student_prof/student/index.html, abgerufen am 22.10.2015.

25 BR-Drs. 395/15 S. 11; kritisch etwa *Löwisch* in *Forschung & Lehre* 2002/4 S. 186: „Die Begrenzung auf vier Jahre kann sich so sehr einschneidend für Studierende auswirken, die auf Nebenverdiens-

te angewiesen sind. Auch vernachlässigt die Regelung die Tatsache, daß viele Studierende ihr Studium heute als Teilzeitstudium neben einem Beschäftigungsverhältnis konzipieren. Die Möglichkeit, ein Beschäftigungsverhältnis als studentische Hilfskraft zu wählen und so gleichzeitig aus der Beschäftigung Nutzen für das Studium zu ziehen, wird nach vier Jahren abgeschnitten. In § 57e Satz 1 sollte daher die Dauer von vier Jahren ersetzt werden durch eine „Dauer von sechs Jahren“.

26 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 7.

27 Siehe unlängst <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/wohnkosten-anteil-in-freiburg-im-breisgau-am-hoechsten-a-1060702.html>, abgerufen am 2.11.2015.

kennbar hinter den Regelstudienzeiten und den tatsächlichen Studienzeiten zurückbleibt. So liegt die Regelstudienzeit für Humanmedizin an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg bei 13 Fachsemestern, ohne dass dabei die regelmäßig während des Studiums ausgesetzte Promotionszeit berücksichtigt wäre.²⁸

Auch in anderen Studiengängen liegt die Regelstudienzeit regelmäßig über 4 Jahren. So werden etwa für das Studium der Rechtswissenschaften 9 Fachsemester,²⁹ das Mathematikstudium im gymnasialen Lehramt 10 Fachsemester,³⁰ Biologie mit Bachelor und Master 10 Fachsemester,³¹ Germanistik mit Bachelor und Master 10 Fachsemester³² usw. als Regelstudienzeit angegeben. Zieht man nun ins Kalkül, dass nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes lediglich 39,3 % der Studenten ihr Studium in der Regelstudienzeit abschließen,³³ wird schnell sichtbar, dass mit der 4-Jahresregelung den Studenten vielfach zumindest ein Teil ihrer wirtschaftlichen Lebensgrundlage – gerade gegen Ende des Studiums und vor Beginn einer Dissertation oder sonstigen wissenschaftlichen Qualifizierung – genommen würde.

Teilweise kann hier zwar Abhilfe durch § 14 Abs. 2 TzBfG geschaffen werden, der eine zumindest 2-jährige Aufstockung des 4-Jahreszeitraumes ermöglicht. Die Neuregelung in § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG-E bedeutet insoweit auch keine Anrechnung dieser Befristungen auf die Höchstbefristungszeiten und wird damit konkludent vorausgesetzt.³⁴ Allerdings beschneidet eine solche Befristung die Verlängerungsmöglichkeiten und ist ausgeschlossen, wenn zuvor eine Befristung nach § 6 WissZeitVG-E bestand. Allein aufgrund der Wahl des Erstbefristungsgrundes würde so die Befristungsdauer zwischen 4 und 6 Jahren schwanken. Ebenso schwankt die Befristungsdauer über § 14 Abs. 2 TzBfG bei einem Hochschul- bzw. Arbeitgeberwechsel. Studenten könnten somit auf der Grundlage der Neuregelung gezwungen sein, zum Erhalt ihrer Lebensgrundlage aus dem universitären Betrieb auszuschneiden oder an eine andere Hochschule zu wechseln, bei der eine Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG noch möglich ist. Damit würde gerade diejenige Pflicht vereitelt, die das Grundgesetz dem Gesetzgeber insoweit aufgibt: Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.³⁵

Vor diesem Hintergrund bleibt unklar, warum der Entwurf hier derart engherzig verfährt. Die Vorwürfe, die dem WissZeitVG gemacht werden, beruhen nicht auf Verträgen mit studentischen Hilfskräften. Diese Beschäftigtengruppe ist am wenigsten durch die Befristungsmöglichkeiten betroffen. Vielfach ändert sich die Lebenssituation der Studenten semesterweise. Auslandsaufenthalte, Erasmus, Studien- und Wohnortwechsel treten häufig auf, sodass eine semester- oder jahresweise Befristung sogar im Interesse der Studenten liegen kann. Daneben sei bemerkt, dass trotz der formalen Kurzbefristungen regelmäßig auch bei den Studenten keine Unsicherheit in Bezug auf die Verlängerung ihrer Verträge besteht. Aufgrund der oft überlasteten Personaladministrationen müssen Anträge auf Weiterbeschäftigung bereits Monate vor dem eigentlichen Befristungsende ausgefüllt und eingereicht werden. Auf diesem Weg erhält der Student idR. frühzeitig Kenntnis über seinen weiteren Status.

Zudem setzt die Befristungsregelung falsche Anreize. Studenten, die vertieft studieren oder aus persönlichen Gründen³⁶ das Studium nicht schneller absolvieren können, werden benachteiligt. So werden insbesondere die Studenten mit Lernbehinderungen, chronischen Erkrankungen oder sonstigen Einschränkungen über die Befristungsdauer mittelbar benachteiligt.

b) Zweitstudium und Studienwechsel

Neben dem Problem der Befristungsdauer, bedeutet die Neuregelung auch eine Benachteiligung von Personen, die nach einem Studienabbruch ein weiteres aufnehmen. Selbiges gilt für Personen, die parallel ein Zweitstudium aufgenommen haben, dessen Studienzeiten die des Erststudiums übersteigen. Nach wortlautgetreuer Anwendung des Entwurfs ergäbe sich für diese Personen eine absolute Befristungsgrenze von 4 Jahren an allen deutschen Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; und dies unabhängig von Studienart und -umfang.

Die Anzahl der Erst-Studienabbrecher bzw. -wechsler ist bekanntermaßen hoch. Der Studienabbruch bzw. -wechsel in Kombination mit einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft kann sich deshalb gerade auch

28 https://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=109, abgerufen am 22.10.2015.

29 http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=136, abgerufen am 22.10.2015.

30 http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=108, abgerufen am 22.10.2015.

31 http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=362; http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=302, abgerufen am 22.10.2015.

32 http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=396; http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/studienfaecher/fachinfo/index.html?id_stud=372, abgerufen am 22.10.2015.

33 Pressemitteilung vom 3. Februar 2014 – 037/14.

34 BR-Drs. 395/15 S. 12.

35 BVerfGE 35, 79, 114 f.; BVerfGE 94, 268, 285; BR-Drs. 395/15 S. 3.

36 Vgl. BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 7, Teilzeitstudium aus familiären Gründen.

für künftige Beschäftigungen überaus nachteilig auswirken. Es kann jedoch nicht im Sinne des Gesetzes sein, die oft ohnehin schwierige Lebensentscheidung bei der Studienwahl nachträglich weiter zu sanktionieren.

Selbiges gilt für Personen, die in der Lage sind mehrere Fächer zu studieren und daher entsprechend lang unter den Anwendungsbereich des § 6 WissZeitVG-E fallen. Eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG wäre bei wortlautgetreuer Anwendung solange ausgeschlossen, wie das Zweitstudium noch zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt. Auch diese Wirkung ist nicht gerechtfertigt und bedarf der Korrektur.

c) Bachelor- und Masterstudium

Vergleichbare Schwierigkeiten bestehen bei Bachelor-/Masterstudiengängen. Die in § 6 WissZeitVG-E gefundene Regelung soll der Klarstellung dienen.³⁷ Auch Masterstudenten dürfen danach als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden.³⁸

Problematisch an dieser Regelung ist indessen das subjektiv auslösende Moment. Ob eine Befristung nach § 6 WissZeitVG-E oder § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E möglich ist, entscheidet allein der Student bzw. Bachelorabsolvent. Trifft dieser die Entscheidung gegen ein anschließendes Masterstudium, so braucht er im Beschäftigungsfall seine Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf. Nimmt er das Masterstudium nach einer Hochschulbeschäftigung wieder auf, so muss er erneut auf seine verbleibenden Zeiten nach § 6 WissZeitVG zurückgreifen. Sind diese bereits verbraucht oder nicht mehr ausreichend vorhanden, so kann eine weitere Beschäftigung nicht einmal auf der Grundlage des § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgen. Auf dieser Grundlage zeigt sich die Schwäche der Abhängigkeit vom subjektiven Moment. Der Bachelorabsolvent wird seine Entscheidung, ob er ein Masterstudium beginnt schlechtestenfalls von den jeweils verbleibenden Höchstbefristungszeiten abhängig machen müssen. Sind bspw. Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E im Gegensatz zu solchen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorhanden, so kann allein auf der Grundlage der dann evtl. nur vorgeschobenen Entscheidung für ein Masterstudium wiederum ein Befristungsgrund erzeugt werden. Umgekehrt wird der Bachelorabsolvent aber bei bereits aufgebrauchten Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E ggf. davon abgehalten, sich in einen Mas-

terstudiengang einzuschreiben. In diesem Fall kann seine Anstellung nicht mehr befristet erfolgen und wird enden müssen. Dem stünde wiederum die verfassungsrechtlich verbürgte Nachwuchsförderungspflicht entgegen.³⁹

d) Promotion während des Studiums

Ähnliche Problemlagen ergeben sich für Promotionsstudenten bzw. bei Promotionen während des Studiums. Hier zwingt der Entwurf zur Unterscheidung zwischen dem Promotionsstudium während des (Haupt-)Studiums – dann wohl § 6 WissZeitVG-E – und dem Promotionsstudium nach dem Hochschulabschluss – dann wie bisher § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E.⁴⁰

Der erste Fall, der wohl mehrheitlich nur im Bereich der Humanmedizin auftritt und damit besonders für die Universitätsklinika und medizinischen Fakultäten der Hochschulen von Interesse ist, wirft Fragen auf. Unklar ist, ob die Voraussetzungen des § 6 WissZeitVG-E noch gegeben sind, wenn das Promotionsstudium neben dem Hauptstudium erfolgt bzw. eine Immatrikulation als Promotionsstudent nicht erfolgt. Vielfach wird sich der Promotionsstudent im Hinblick auf die Regelstudienzeit beurlauben lassen oder einfach ohne als solcher immatrikuliert zu sein während seines regulären Studiums promovieren⁴¹ und ein bis drei Semester seiner Doktorarbeit widmen. Während dieser Zeit bleibt er weiterhin eingeschrieben; erfüllt insoweit also die Voraussetzungen des § 6 WissZeitVG-E. Sein (Haupt-)Studium ist nach wie vor auf einen berufsqualifizierenden Abschluss gerichtet, obwohl die Promotion an sich nicht berufsqualifizierend wäre. Hierdurch entsteht die eigenartige Situation, dass Promotionszeiten während des Studiums als Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E gewertet würden und so eine Anrechnung auf die Höchstbefristungszeit des § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht stattfindet. § 2 Abs. 3 WissZeitVG-E sieht keine Anrechnung für die Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E vor. Damit würde der immatrikulierte Promotionsstudent nicht nur weniger Zeit, als die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG veranschlagten 6 Promotionsjahre haben, er würde auch die Verlängerungsmöglichkeit bei zügiger Promotion nach § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG-E einbüßen. Diese bezieht sich eindeutig nur auf Befristungen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und erfasst damit § 6-Befristungen nicht. Dies bedeutet eine gravierende Schlechterstellung insbesondere der medizi-

37 BR-Drs. 395/15 S. 11 f.

38 BR-Drs. 395/15 S. 11.

39 BVerfGE 35, 79, 114 f.; BVerfGE 94, 268, 285; BR-Drs. 395/15 S. 3.

40 Promotionsstudenten sind zwar immatrikulierte Studenten. Ihr Studium führt allerdings nicht zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss iSv. § 6 WissZeitVG-E.

41 BR-Drs. 395/15 S. 12: „Befristete Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgen, unterfallen auch künftig dem § 2 Absatz 1“.

nischen Fakultäten, der Universitätsklinik und auch der Beschäftigten, die diese Zeiten trotz zügiger Promotion für die Post-Doc-Phase nicht mehr nutzen können. Für diese strukturelle Schlechterstellung – vor allem von Doktoranden der Humanmedizin – gibt es keine sachliche Rechtfertigung.

Diese Problematik besteht unter anderem Vorzeichen auch gegenwärtig. Es ist unklar, ob Promotionszeiten, die während des Studiums absolviert wurden, nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG anzurechnen sind.⁴² Hier schafft die Neuregelung zwar Klarheit, indem eine Anrechnung nur im Rahmen der Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E erfolgen kann, diese wohl ungewollte Klar(Schlechter-)stellung ist jedoch aus den vorgenannten Gründen abzulehnen.

e) Familienpolitische Komponente

Die Neuregelung entkoppelt die studentische Hilfskraft von den sog. familienpolitischen Komponenten, die nach § 2 WissZeitVG gelten. Insbesondere die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG gegenwärtig noch zu berücksichtigenden Zeiten sind nicht verwertbar. Auch nach der Entwurfsfassung finden Nichtanrechnungen nur statt, „sofern sie zu einer Verlängerung führen können“. Nur in Fällen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG und nicht des § 6 WissZeitVG-E kann eine Verlängerung nach Abs. 5 erzeugt werden.

Für diese Schlechterstellung bedarf es eines rechtfertigenden Grundes. Dieser mag darin gesehen werden, dass Hilfskräfte nicht für ihre eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation tätig werden.⁴³ Gleichwohl erlaubt die angedachte starre Regelung hier keine Spielräume. Es ist zwar aus Gründen der Planungssicherheit vernünftig, die Hilfskräfte nicht in die Position einer einseitigen Verlängerungsoption nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu setzen, allerdings steht der Nichtanrechnung dieser Zeiten auf die Zeiten nach § 6 WissZeitVG-E eine solche Erwägung nicht entgegen. In diesem Fall liegt eine willkürlich erscheinende Schlechterstellung der Hilfskräfte vor. Insbesondere Elternzeiten oder Zeiten, in denen Angehörige betreut werden und Zeiten nach der Nr. 6-E⁴⁴ sind hier von Relevanz.

f) Verbesserungspotential

Vor dem Hintergrund der genannten Mängel ist nach einer interessengerechteren Lösung zu suchen. Diese

muss sich zur Vermeidung von analogen Schlüssen und teleologischen Reduktionen insbesondere im Gesetzestext niederschlagen. Hierzu wird folgender Vorschlag unterbreitet:

„§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

¹Studierende, die an einer deutschen Hochschule immatrikuliert sind, einen ersten oder fortführenden berufsqualifizierenden Abschluss anstreben und wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, können für die Dauer von 8 Jahren jeweils befristet beschäftigt werden. ²Promoviert der Beschäftigte während einer befristeten Beschäftigung nach dieser Vorschrift, so kann insoweit eine Befristung für die Dauer von weiteren 6 Jahren erfolgen. ³Zeiten nach Satz 2 gelten als Zeiten im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HS 2. Die Verlängerungstatbestände nach § 2 Abs. 1 Satz 5, 6 und Abs. 5 Satz 2 finden entsprechende Anwendung. ⁴Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. ⁵Beschäftigungen nach Satz 1, die aufgrund anderer Rechtsvorschriften befristet wurden, sind auf die Zeiten nach Satz 1 und 2 anzurechnen.“

Der Vorschlag räumt die genannten Problemlagen aus. So wird durch Befristungsdauer von 8 Jahren erreicht, dass Studenten ihr gesamtes Studium über beschäftigt werden können.⁴⁵ Die Dauer von 8 Jahren ergibt sich aus der Erkenntnis, dass im Bereich der Humanmedizin Studiendauern von 13-16 Fachsemestern nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes⁴⁶ üblich sind. Da nach Satz 5 eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten erfolgt, die auf anderen Befristungstatbeständen beruht, erledigt sich die Problematik um den willkürlichen Einsatz von § 14 Abs. 2 TzBfG. Selbiges gilt für Umgehungstatbestände nach § 14 Abs. 1 TzBfG.

Dieses Ergebnis erzielt im Übrigen auch der Vorschlag des Bundesrates, wenn er 6 Jahre fordert, die Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG jedoch nicht ausschließt. Der Vorzug des hiesigen Vorschlages liegt demgegenüber in der Vermeidung administrativen Aufwandes sowie von Rechtsunsicherheiten und Willkür in Bezug auf § 14 TzBfG.

Die Möglichkeit zur erneuten Nutzung der Befristungszeiträume bei einem Studienabbruch oder -wechsel wird daran sichtbar, dass die Beschäftigung „jeweils

42 Preis, WissZeitVG § 2 Rn. 26 f., 28.

43 BR-Drs. 395/15 S. 12.

44 Siehe unten unter IV. 2.

45 Ebenso denkbar wäre eine Kopplung der Befristungsdauer an die jeweilige Regelstudienzeit. Diese Regelung hätte den Vorteil einer individuellen Anpassung an die jeweiligen Studiengänge

und bedürfte nur noch eines ergänzenden einmaligen 2-jährigen Zeitzuschlages. Allerdings birgt diese Lösung die Gefahr, dass bundesweit unterschiedliche Befristungszeiten entstehen und die Hochschulen die Regelstudienzeiten nicht unbeeinflusst von der Befristungsdauer festlegen.

46 Pressemitteilung vom 3. Februar 2014 – 037/14.

befristet“ erfolgt. Damit wird auch die Schwierigkeit des Zweitstudiums umgangen. Hier kann ebenso wie bei einem Studienabbruch- oder -wechsel die gesamte Befristungszeit erneut genutzt werden, denn es handelt sich nicht um einen fortführenden berufsqualifizierenden Abschluss, wie etwa beim Bachelor/Master-Modell. Dieses ist in der Befristungshöchstdauer von 8 Jahren ausreichend umfasst, sodass eine mittelbare Einflussnahme auf die Studienentscheidung ausgeschlossen ist.

Durch Satz 2 wird klargestellt, dass eine Promotion während des Studiums zwar im Befristungsgrund auf § 6 WissZeitVG-E beruht, die hier zurückgelegten Zeiten aber denen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG entsprechen. Eine Schlechterstellung der Promotion also nicht erfolgen kann. Satz 3 erklärt weiter die Verlängerungsregelung aus § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG-E für anwendbar.

Satz 4 stellt klar, dass die familienpolitischen Komponenten für Hilfskräfte entsprechend gelten. Nicht umfasst ist damit die Möglichkeit zur einseitigen Verlängerung des Arbeitsvertrages, was über die mangelnde eigene wissenschaftliche Qualifizierung gerechtfertigt werden kann. Im Übrigen sind aber die bekannten Verlängerungstatbestände analog zur Anwendung zu bringen. Dies erlaubt die vollständige Nutzung der auch bisher nutzbaren Verlängerungszeiten durch die Hochschulen, Universitätsklinika oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Satz 5 stellt die Möglichkeit zur Verlängerung sicher. Satz 6 löst die TzBfG-Problematik⁴⁷ über eine Anrechnungsregelung. Dadurch werden Fragen einer vormaligen Beschäftigung etwa beim Land obsolet und der Verwaltungsaufwand damit rechtssicher gesenkt.

e) Zwischenfazit

Die geplante Novellierung bedeutet für die studentischen Hilfskräfte erhebliche Schlechterstellungen. Diese gefährden den staatlichen Schutzauftrag im Hinblick auf seine wissenschaftsbezogene Nachwuchsförderungspflicht sowie die wirtschaftliche Lebensgrundlage einer Vielzahl von wissenschaftsinteressierten Studenten. Eine Anpassung der Regelung im Sinne des Beschlusses des Bundesrates, die allein eine Heraufsetzung der Befristungsdauer vorsieht, ist ungenügend. Es bedarf neben einer Heraufsetzung auf 8 Jahre weiterer Ergänzungen in Bezug auf Zweitstudium, Bachelor- und Masterstudien-

gänge, Promotionsstudium und familienpolitische Komponenten.

2. Promotionsphase

Neuerungen sind auch hinsichtlich der Befristung in der sog. Promotionsphase nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehen. Hierbei weichen der Entwurf der Bundesregierung und der Vorschlag des Bundesrates jedoch deutlich voneinander ab. Diese werden daher getrennt besprochen und letztlich in Bezug auf mögliche Kombinationen und Verbesserungen analysiert.

a) Entwurf der Bundesregierung

Hinsichtlich der Befristung in der Promotionsphase nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG-E enthält der Entwurf nunmehr die Klarstellung, dass eine Befristung nur „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ erfolgen darf. Diese sprachliche Ergänzung schafft – entgegen der unbefangenen Lektüre des Gesetzes – keine neuen tatbestandlichen Anforderungen.⁴⁸ Das Kriterium der Förderung eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung bestand seit je her; wenngleich dieses nicht im Wortlaut wiedergegeben wurde, sondern aus den Gesetzesmaterialien⁴⁹ und dem Telos der Befristung abgeleitet werden musste.⁵⁰

Die Aufnahme dieses bisher ungeschriebenen Tatbestandsmerkmals ist aus methodischer Perspektive zu begrüßen. Dennoch darf nicht verkannt werden, dass der Begriff der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung letztlich nicht aussagekräftig ist. Die eigene Qualifizierung wird auch durch Tätigkeiten gefördert, die mit ihr nur mittelbar in Beziehung stehen. Wechselwirkungen sind insbesondere in der Krankenversorgung sichtbar. Die Krankenversorgung ist untrennbarer Bestandteil wissenschaftlicher Forschung.⁵¹ Auf der Grundlage dieser Argumentation lässt sich fast jede Tätigkeit der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung zuordnen. Die beabsichtigte Präventivwirkung wird daher wohl nicht eintreten, da der Beschäftigte aufgrund seiner Abhängigkeit zum/zur Doktorvater/-mutter typischerweise keine Einwände während der Promotionsphase erheben wird.

Weiter geht der Novellierungsvorschlag in § 2 Satz 3 WissZeitVG-E. Dieser fordert ein angemessenes Verhältnis zwischen der vereinbarten Befristungsdauer und der angestrebten Qualifizierung.⁵² Jenes Verhältnis soll

47 Siehe oben unter II. 1. a).

48 BR-Drs. 395/15 S. 7.

49 BT-Drs. 16/3438 S. 11: „Zwar sind die von den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals Daueraufgaben der Hochschule. Die Befristungsmöglichkeit wird aber bei diesen

Mitarbeitergruppen ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet.“

50 BR-Drs. 395/15 S. 7; Vgl. dazu Preis, WissZeitVG § 2 Rn. 12

51 BVerfG, Beschluss vom 24. Juni 2014 – 1 BvR 3217/07 = BVerfGE 136, 338 ff.

52 BR-Drs. 395/15 S. 8.

sich daran orientieren, was im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung „sinnvoll“ ist.⁵³ Dies lässt freilich einen beträchtlichen Raum für Unsicherheiten. Diese sollen über die von den Wissenschaftseinrichtungen selbst entwickelten internen Richtlinien ausgeräumt werden.⁵⁴ Exemplarisch werden neben diesen auch die Codes of Conduct, der Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Personals nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur (2014),⁵⁵ die Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (2012)⁵⁶ usw. genannt.⁵⁷

Die genannten Leitlinien sind aber selbst wenig konkret und geben vielmehr nur das wieder, was ohnehin im Entwurf steht. Daneben bietet gerade die Möglichkeit zum Erlass hochschuleigener Richtlinien wiederum die Gefahr einer sich weiter ausdifferenzierenden uneinheitlichen Befristungshandhabung. Zusätzlich trägt diese Lösung den Anreiz zum Erlass günstiger einrichtungseigener Leitlinien mit möglichst großem Befristungsrahmen in sich. Das aktuelle Problem wird sich daher auf dem vorgeschlagenen Weg kaum beseitigen lassen, sondern lediglich verlagern. Dies verdeutlichen auch die Rechtsfolgen.

Indem Satz 3 die jeweilige Befristungsdauer von der Angemessenheit im Einzelfall abhängig macht, wird diese auch Teil der notwendigen Prognoseentscheidung bei Vertragsschluss.⁵⁸ Ein Verstoß muss damit letztlich die Unwirksamkeit der jeweiligen Befristung bedeuten. Al-

lerdings ist den Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf der Grundlage der Wissenschaftsfreiheit ein beträchtlicher Einschätzungsspielraum einzuräumen.⁵⁹ Unabhängig davon, ob eigene Leitlinien existieren oder nicht, wird man nicht bei jeder Inkongruenz zwischen Qualifizierung und Vertragslaufzeit auf einen Rechtsverstoß schließen können.⁶⁰ So schließt die Begründung bereits auf eine Angemessenheit, wenn Personal für die Zeiten ihrer drittmittelfinanzierten Projekte befristet wird.⁶¹ Die Projekte haben mit der Förderung der eigenen Qualifizierung letztlich nicht zwingend zu tun und sind vielfach auf Jahreszeiträume unabhängig von der Dauer des Gesamtprojektes angelegt.⁶² Auch ist es nicht unüblich, dass gerade Doktoranden über Projekte drittmittelfinanziert werden, mit denen sie gar nichts zu tun haben. Dies hängt von der jeweiligen Widmung ab. Daneben wird der Beschäftigte im Einzelfall überhaupt nicht wissen, ob er drittmittelfinanziert ist oder über den Haushalt finanziert wird. Eine Verpflichtung zur Benennung der Finanzierungsgrundlage besteht nicht. Aus dieser Unsicherheit heraus werden sich erwogene Rechtsstreitigkeiten schnell zerschlagen. Die Mittelbewilligung kann zudem letztlich willkürlich zwischen Drittmittelgeber und Hochschule, Universitätsklinik oder außeruniversitären Forschungseinrichtung festgelegt werden. Dadurch kann letztlich für jedweden Zeitraum ein Grund für kurze Befristungszeiten geschaffen werden, der gerichtlich kaum angreifbar wäre.⁶³ Die Neuregelung ist aus diesen Gründen nicht geeignet, die als Missstände empfundene

53 BR-Drs. 395/15 S. 8.

54 BR-Drs. 395/15 S. 8.

55 <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademii/>, abgerufen am 31.10.2015: „Befristungsregeln: Durch geeignete Maßnahmen sind auch bei befristeten Arbeitsverträgen angemessene Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, indem sich die Befristungen von projektbezogenen Verträgen an der Laufzeit der Projekte orientieren. Wenn es sich um befristete Aufgaben handelt, fällt es in die Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten, dieses den Betroffenen klar zu kommunizieren und ihnen Gespräche über die weitere Karriereentwicklung anzubieten.“

56 <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaeftigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-un/>, abgerufen am 31.10.2015: „1. Planbarkeit ... Die konkrete Befristung muss möglichst zielbezogen erfolgen, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen. Um dieses angemessen zu erreichen, müssen die Vorgesetzten den Qualifizierungsfortschritt bewusst begleiten und kontinuierlich evaluieren. Die Vorgesetzten haben eine realistische Betreuung aus Personalentwicklungsperspektive - d. h. auch die Bestimmung von Zielen und Zeitschritten in

der Befristungszeit - zu gewährleisten. Dazu zählt im Sinne einer wohlverstandenen, verantwortungsbewussten Personalentwicklung, dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und für diese Wege zu qualifizieren. Dies kann aber auch das Abraten vom Weiterverfolgen einer wissenschaftlichen Karriere beinhalten.“

57 BR-Drs. 395/15 S. 8 mwN.

58 Vgl. *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 219.

59 Vgl. BAG, Urteil vom 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 – juris Rn. 47; *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 218, 221 f.

60 Vgl. dazu BAG, Urteil vom 29.7.2009 – 7 AZR 907/07; LAG Sachsen, Urteil vom 6.3.2014 – 6 Sa 676/13 – juris Rn. 27; LAG Köln, Urteil vom 9.9.2009 – 3 Sa 746/09; Preis, *WissZeitVG* § 2 Rn. 58; *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 223 f.

61 BR-Drs. 395/15 S. 8.

62 *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 223 f.

63 Vgl. AR-*Löwisch*, § 2 WissZeitVG Rn. 12; siehe dazu umfassender auch *Stiller*, Das Drittmittel finanzierte Arbeitsverhältnis, Diss. 2000, S. 118; *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 221.

nen Gegebenheiten zu ändern. Allein über den Gedanken des Rechtsmissbrauchs wäre an der Angemessenheit vorbei eine Sanktionierung im Einzelfall denkbar.⁶⁴

b) Vorschlag des Bundesrates

Ausgereifter ist der Vorschlag des Bundesrates. Dieser fordert eine Neufassung des Satz 3:⁶⁵

„Die vereinbarte Befristungsdauer soll bei einer ersten nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen.“

Jener Vorschlag ist gegenüber dem der Bundesregierung vorzugswürdiger. Er sieht eine andere Verteilung der Beweislast vor. Der jeweilige Arbeitgeber muss sich bei Befristungen über 24 Monaten keine Gedanken über deren Angemessenheit machen. Diese ist gesetzt. Nur im Falle der Unterschreitung hat er besondere sachliche Gründe darzulegen. Damit wird sowohl der Verwaltungsaufwand begrenzt als auch Rechtssicherheit hergestellt, die die Lösung der Bundesregierung nicht erreichen wird.

c) Verbesserungspotential

Die vorhandenen Bestimmungen bedeuten für die Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen größtmögliche Flexibilität und Rechtssicherheit, wie sie die Wissenschaftsfreiheit garantiert und fordert. Eine Notwendigkeit zur Anpassung besteht gegenwärtig nicht.

Erkennt man allerdings im Lichte der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers auf einen stattfindenden Missbrauch im Bereich der Kurzzeitverträge, so ist letztlich dem Vorschlag des Bundesrates aus Gründen der Rechtssicherheit der Vorzug zu geben.

Die vorgeschlagenen 24 Mindestmonate mit der Möglichkeit zur Abweichung sind vertretbar. Die Regelung scheint allerdings ergänzungswürdig hinsichtlich der Unterschreitung des 24-Monatszeitraumes. Hier kann, wie auch nach dem Entwurf der Bundesregierung, nur die Angemessenheit zwischen Vertragslaufzeit und eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung maßgeblich sein. Die Angemessenheit als normatives Tatbestandsmerkmal ist jedoch kaum verallge-

meinerbar und bedeutet deshalb ein erhöhtes Maß an Rechtsunsicherheit. Daher sollte der Vorschlag des Bundesrates um klarstellende Regelbeispiele ergänzt werden:

„Ein besonderer sachlicher Grund im Sinne des Satzes 3 liegt insbesondere vor,

a) soweit die Beschäftigung überwiegend im Rahmen eines Projektes oder Drittmittelprojektes nach § 2 Abs. 2 erfolgt und dieses vor Ablauf von 24 Monaten ab Beschäftigungsbeginn voraussichtlich endet,

b) soweit die fachliche Expertise des Beschäftigten nur für einen bestimmten Projektabschnitt benötigt wird,⁶⁶

c) die Beschäftigung auf Wunsch des Beschäftigten kürzer erfolgt, wobei dies schriftlich im Arbeitsvertrag zu vermerken ist,

d) die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung, Promotion oder Habilitation des Beschäftigten vor Ablauf der 24 Monate voraussichtlich abgeschlossen sein wird, wobei dies schriftlich im Arbeitsvertrag zu vermerken ist.“

Die Formulierung „insbesondere“ zeigt an, dass die Auflistung nicht abschließend ist. Lit. a) trägt dem Umstand Rechnung, dass Projekte auch kürzer als 24 Monate laufen. Um hier einen Wechsel in die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu vermeiden, muss dieser Grund genannt werden. Dies gilt sowohl für Drittmittelprojekte nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG als auch für sonstige Projekte, bei denen eine überwiegende Drittfinanzierung nicht gegeben ist.

Lit. b) fasst den Fall, den auch die Begründung der Bundesregierung enthält.⁶⁷ Für bestimmte Projekte werden nicht über den gesamten Projektzeitraum hinweg Personen mit bestimmten Qualifikationen benötigt.⁶⁸

Lit. c) behandelt diejenigen Fälle, in denen Beschäftigte bspw. in Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt oder Kinderbetreuung selbst eine kürzere Beschäftigungsdauer präferieren. Dies erleichtert eine spätere Auseinandersetzung hinsichtlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und ist der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG nachempfunden.⁶⁹ Die Pflicht zur Aufnahme des Wunsches in den Vertragstext dient der Dokumentation und Rechtssicherheit für beide Seiten.

64 Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 224 f.

65 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 5.

66 Siehe dazu Blum/Vehling, „Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG OdW 2015 S. 197.

67 BR-Drs. 395/15 S. 9.

68 BR-Drs. 395/15 S. 9; vgl. auch Blum/Vehling, „Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG OdW 2015 S. 197.

69 BAG, Urteil vom 6.11.1996 – 7 AZR 909/95; BAG, Urteil vom 26.4.1985 – 7 AZR 316/84.

Lit. d) nimmt Bezug auf den Befristungsgrund. Angestrebt werden die Promotion, Habilitation oder die eigene wissenschaftliche bzw. künstlerische Qualifizierung. Kann dieses Ziel bspw. aufgrund bereits geleisteter Forschungsarbeit unterhalb des Zweijahreszeitraumes erreicht werden, so besteht kein Bedarf für eine längere Vertragsdauer. Auch dies ist zur Dokumentation und Rechtssicherheit im Vertrag zu vermerken.

d) Zwischenfazit

Der Entwurf der Bundesregierung sowie der Vorschlag des Bundesrates sind im Hinblick auf die Vertragslaufzeiten an sich überflüssig. Auf der Grundlage bestehender Regelungen wird die Wissenschaftsfreiheit am ehesten gewährleistet. Sollte man sich allerdings zu einer Neuregelung bekennen wollen, so ist der Vorschlag des Bundesrates aus Gründen der Rechtssicherheit vorzuzugewürdiger. Die vorgeschlagenen Regelungen bieten die Möglichkeit zu einem ausgewogenen Ausgleich zwischen den betroffenen Interessen. Zur Absicherung dieser Interessenlagen bedarf der Vorschlag allerdings klarstellender Konkretisierungen, um seine Praxistauglichkeit und deutschlandweit einheitliche Handhabung sicherzustellen.

3. Post-Doc Phase

Auch in der Post-Doc Phase gilt § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E. Die für die Promotionsphase bestehenden Schwierigkeiten gelten auch hier. Die Angemessenheit ist auch hier keine interessengerechte und missbrauchsverhindernde Lösung. Der Vorschlag des Bundesrates unter den genannten Modifikationen muss hier entsprechend gelten.⁷⁰

III. Drittmittelbefristung

Modifikationen sind auch für die Drittmittelbefristungen vorgesehen. Diese lassen sich nach dem persönlichen Anwendungsbereich des Befristungsstatbestandes in § 2 Abs. 2 WissZeitVG trennen.

1. Wissenschaftliches Personal

Eine Drittmittelbefristung soll für wissenschaftliches Personal unter den altbekannten Voraussetzungen möglich bleiben. Allerdings erhält Satz 1 einen angefügten

Halbsatz, der hinsichtlich der vereinbarten Befristungsdauer auf die Dauer der Mittelbewilligung verweist. Die Bindungswirkung kommt dabei der Angemessenheit gleich, für die die Mittelbewilligung als legitimes Angemessenheitskriterium erklärt wurde.⁷¹ Die Kopplung der Vertragslaufzeit an die Mittelbewilligung ist als Sollbestimmung ausgestaltet und lässt somit Raum für Abweichungen.

Diese letztlich nachvollziehbare Umgestaltung der Drittmittelbefristung birgt allerdings unter Beachtung der gegenwärtigen Begründung einen ganz wesentlichen Fehler. Nach der Begründung soll die Bindung nicht an die Mittelbewilligung, sondern vornehmlich an die Projektlaufzeit erfolgen.⁷² Die Projektlaufzeit und Mittelbewilligung sind aber keinesfalls identisch. Vielfach werden Mittelbewilligungen jährlich vergeben bzw. angepasst, wohingegen die eigentliche Projektlaufzeit mehrere Jahre, gar Jahrzehnte, umfassen kann. Insoweit muss eine Klarstellung erfolgen, denn würde tatsächlich die Befristung anhand der Mittelbewilligungen zugelassen, so ergäbe sich hieraus die Möglichkeit zur unzulässigen Transformation des Finanzierungsrisikos auf den jeweils Beschäftigten.⁷³

Klargestellt werden sollte daher, dass allein eine Bindung an die Projektlaufzeit zulässig ist. Darüber hinaus bietet sich hinsichtlich der Möglichkeit der auflösenden Bedingung eine Klarstellung im Gesetz an:

„Die Befristung kann zusätzlich unter den auflösenden Bedingungen insbesondere der Nichtverlängerung des Projektes im Sinne des Satzes 1 durch den Drittmittelgeber sowie auf den Wegfall des Forschungsbedarfes aufgrund des wissenschaftlichen Fortschritts erfolgen.“

Durch die Formulierung „insbesondere“ wird klargestellt, dass die Auflistung nur der Rechtssicherheit in Bezug auf bestimmte Gründe dient. Die Anknüpfung an das Projekt an sich und nicht an dessen Mittelbewilligung oder Finanzierung bleibt die Bedingung im zulässigen Rahmen. Es handelt sich insoweit um einen externen Grund außerhalb des Finanzierungsrisikos. Daneben kann die Bedingung auch an einen Wegfall des Forschungsbedarfes geknüpft werden. Auch hier handelt es sich um einen externen Grund.

70 Siehe oben unter II. b), c).

71 BR-Drs. 395/15 S. 9.

72 BR-Drs. 395/15 S. 9: „Bei mehrjährigen Projekten, für die die konkrete Mittelbereitstellung aus haushaltsrechtlichen Gründen, z.B. jährlich erfolgt, ist maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum ... Bei Vertragsabschlüssen, die während eines schon laufenden Projektes ... erfolgen, bildet

die verbleibende Projekt- oder Bewilligungsdauer den maßgeblichen Orientierungspunkt.“

73 Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 226; Stiller, Das Drittmittel finanzierte Arbeitsverhältnis, Diss. 2000, S. 276; Preis, WissZeitVG § 2 Rn. 56; in diesem Sinne auch WR-Drs. 4009-14 S. 77.

Der Vorteil liegt auf der Hand. Die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen können in der Gewissheit der Zulässigkeit der Bedingung längerfristige Verträge auf die gesamte Projektlaufzeit schließen ohne sich dem Vorwurf des Rechtsmissbrauches auszusetzen,⁷⁴ dem Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Planungssicherheit geben und gleichzeitig ihren Verwaltungsaufwand deutlich senken.⁷⁵ Eine bspw. jährliche Verlängerung der Verträge ist dann nicht mehr notwendig. Ressourcen könnten so in erheblichem Umfang eingespart werden.

2. Nicht-Wissenschaftliches Personal

Erhebliche Änderungen sieht der Entwurf für das im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigte nicht-wissenschaftliche Personal vor. Befristungen dieses Personals werden insgesamt aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG herausgelöst. Sog. akzessorisches Projektpersonal ist damit nicht mehr nach dem WissZeitVG befristbar. Begründet wird dieser Schritt damit, dass die Rechtfertigung für das Sonderbefristungsrecht nicht in gleicher Weise wie für das wissenschaftliche Personal gilt.⁷⁶ Ein stetiger Zufluss neuer Ideen und die Notwendigkeit einer ständigen Fluktuation sei hier nicht erforderlich.⁷⁷ Auch eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die vom BVerfG besonders als Rechtfertigungsgrund für die Befristungszeiten des WissZeitVG bestätigt wurde,⁷⁸ ist im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals nicht notwendig.

Diese Grundentscheidung ist für die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sicher die schmerzhafteste. Insbesondere im Rahmen langjähriger Großprojekte steigt der Bedarf an akzessorischem Wissenschafts- und Verwaltungspersonal. Endet das Projekt, so kann je nach Größe der Einrichtung ein nicht zu unterschätzender Leerlauf des angestellten Personales entstehen und damit eine unerwünschte Mittelbindung eintreten.⁷⁹ Gerade den kleineren nach Landesrecht anerkannten Hochschulen

könnten hierdurch nicht unbeachtliche Risiken aufgebürdet werden. Betriebsbedingte Kündigungen mit den bekannten Untiefen wären zu befürchten.

Allerdings lässt der Entwurf eine teilweise übersehene⁸⁰ bedeutsame Lücke. Ausdrücklich darf das nicht-wissenschaftliche Personal nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet werden.⁸¹ In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist der Befristungsgrund der Projektbefristung normiert. Nach der Rechtsprechung muss bei der Projektbefristung bereits im Zeitpunkt des Vertragschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose müssen ausreichend konkrete Anhaltspunkte vorliegen.⁸² Zur Drittmittelbefristung besteht der Unterschied, dass § 2 Abs. 2 WissZeitVG eine gesetzliche Vermutung formuliert, die nur im Extremfall durch den Vorwurf des Rechtsmissbrauches widerlegt werden kann.⁸³ Sie führt damit zu einem Mehr an Rechtssicherheit.

Dass es praktische Schwierigkeiten bei der Projektbefristung geben wird, ist offenkundig. An die Hochschulverwaltungen werden höhere Anforderungen gestellt, denen sie in der Vergangenheit nicht immer gerecht wurden.⁸⁴ Ein Ausschluss des TzBfG wäre indes unzulässig, da hierin eine strukturelle Schlechterstellung der Einrichtungen gegenüber privaten Arbeitgebern entstünde.

Aus diesem Grund wird aus der historischen Perspektive hier dafür geworben die Regelung in ihrer jetzigen Fassung beizubehalten. Wie schon vor der Einführung der Drittmittelbefristung im WissZeitVG, ist alleinige Folge der Gesetzesnovelle eine höhere Rechtsunsicherheit, mit der allen Beteiligten wenig geholfen sein dürfte. Die besonderen Rechtfertigungsgründe für spezifisches Befristungsrecht für wissenschaftliches Personal bestehen zwar nicht; auf die staatliche Pflicht zur Förderung der Wissenschaft sei aber hingewiesen. Diese gilt nicht nur gegenüber den im Entwurf genannten Gründen, sondern gewährleistet auch eine Sicherstel-

74 Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 226.

75 Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 226.

76 BR-Drs. 395/15 S. 9.

77 BR-Drs. 395/15 S. 9.

78 BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996 – 1 BvR 712/86.

79 AR-Löwisch, § 2 WissZeitVG Rn. 8.

80 http://www.deutschlandfunk.de/baden-wuerttemberg-neueperspektiven-fuer-den.680.de.html?dram:article_id=335385, abgerufen am 31.10.2015, baden-württembergischen Wissenschaftsministerin *Theresia Bauer*. „Es wird der gesamte nicht-wissenschaftliche Dienst aus diesem Wissenschafts-Zeitvertragsgesetz herausgenommen. Das wieder bedeutet: Nach zwei Jahren folgt eine Dauerstelle. Wenn aber keine Dauerstelle vorhanden

ist, bedeutet das schlicht und ergreifend: Die Leute sind nach zwei Jahren draußen - oder auf einer Dauerstelle. Die gibt es aber ganz selten.“

81 BR-Drs. 395/15 S. 3, 9.

82 BAG, Urteil vom 13.2.2013 – 7 AZR 284/11.

83 Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG OdW 2015 S. 218 ff.; LAG Hessen, Urteil vom 6.8.2015 – 2 Sa 1210/14.

84 Bezüglich der Drittmittelbefristung bei wissenschaftlichem Personal: *Lieb*, Zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Rundfunkfreiheit, Dieterich/ Gamillscheg/Wiedemann, Festschrift für Marie Luise Hilger und Hermann Stumpf, 1983, S. 425, *Preis*, Protokoll Öffentliche Anhörung zum WissZeitVG am 29.11.2006, S. 13.

lung der Wissenschaftsförderung durch – denklogisch – notwendiges akzessorisches Personal.⁸⁵ Zwar dürfte die Grenze eines nicht zu rechtfertigenden Eingriffs noch nicht erreicht sein; es bleibt jedoch der Eindruck, dass sich die Geschichte⁸⁶ wiederholen wird und wie schon zuvor die Drittmittelbefristung für wissenschaftliches und auch für nicht-wissenschaftliches Personal zur Herstellung von Rechtssicherheit letztlich wieder Eingang in das WissZeitVG findet.⁸⁷

IV. Verlängerungstatbestände

Begleitend zu diesen Änderungen, enthält der Entwurf auch Anpassungen und Erweiterungen in Bezug auf die sog. familienpolitischen Komponenten. Diesen sind ihre verlängernden Rechtswirkungen für die Höchstbefristungszeiten gemeinsam. Danach kann zwischen abstrakten und konkreten Verlängerungstatbeständen unterschieden werden.

1. Abstrakte Verlängerungstatbestände

Die abstrakten Verlängerungstatbestände zeichnen sich dadurch aus, dass bei ihrer tatbestandlichen Erfüllung abstrakt und damit ohne Prüfung der konkret aufgewandten Zeiten eine Erhöhung der Höchstbefristungsgrenzen eintritt.

Für diese sieht der Entwurf eine Anpassung und eine Erweiterung vor. Zum einen wird klargestellt, dass die pauschale Verlängerung für die Kindesbetreuung von 2 Jahren auch dann erfolgt, sofern hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorliegen; zum anderen wird ein neuer zweijähriger Verlängerungstatbestand für die Fälle einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung⁸⁸ eingeführt.

Die Klarstellung gegenüber der Kinderbetreuung ist begrüßenswert.⁸⁹ Allerdings sollte der Verweis auf § 15 Abs. 1 BEEG insgesamt erfolgen, um die Geltung des Zustimmungserfordernisses nach Satz 2 einheitlich auf den Verlängerungstatbestand im WissZeitVG zu übertragen.⁹⁰

Der neueingefügte Verlängerungstatbestand nach § 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG-E ist ebenfalls dem Grunde nach sinnvoll. Die jeweilige Höchstbefristungszeit erhöht sich beim Vorliegen einer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung pauschal um zwei Jahre. Damit soll den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention entsprochen sowie die Vereinbarkeit von Behinderung und Wissenschaft ermöglicht werden.⁹¹

Allerdings lässt die Formulierung wie auch die der Sätze 4 und 5 Fragen im Hinblick auf die zeitliche Geltung aufkommen. Vielfach scheuen die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Inanspruchnahme dieser Verlängerungstatbestände, sofern die abstrakten Verlängerungszeiten tatsächlich noch nicht erfüllt sind; das betreute Kind etwa erst ein Jahr alt ist oder die Behinderung erst seit 3 Monaten feststeht.

Diese Rechtsunsicherheit behebt der Entwurf bisher noch nicht. Da aber die Gewährung der abstrakten Verlängerungszeit ohne eine Einzelfallprüfung erfolgt, sollte sich das Gesetz klar dazu bekennen, dass eine Verlängerung unabhängig davon genutzt werden kann, ob der jeweilige Tatbestand tatsächlich schon in entsprechender Länge vorliegt.⁹² Andernfalls muss befürchtet werden, dass wie bisher verfahren wird, d.h. Kurzbefristungen erfolgen, die den jeweils bereits absolvierten Zeiten nachfolgen. Die Klarstellung hierzu kann in der Gesetzesbegründung oder im Gesetzestext erfolgen:

„Die Verlängerungen nach den Sätzen 4-6 erfolgen mit Eintritt des Tatbestandes.“

2. Konkrete Verlängerungstatbestände

Neben den abstrakt zu gewährenden Verlängerungen, sieht der Entwurf auch hinsichtlich der konkreten Verlängerungstatbestände des § 2 Abs. 5 WissZeitVG Änderungen vor. So wird ein neuer Verlängerungstatbestand eingeführt und daneben der Anrechnungsmodus insgesamt von der bisher notwendigen Verlängerungserklärung entkoppelt.

85 Es besteht die Verpflichtung die Hochschulen durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern, vgl. BR-Drs. 395/15 S. 3 unter Berufung auf BVerfGE 35, 79, 114 f.; BVerfGE 94, 268, 285.

86 BR-Drs. 395/15 S. 9; siehe auch AR-Löwisch, § 2 WissZeitVG Rn. 8.

87 Eine Drittmittelregelung für wissenschaftliches Personal war ursprünglich Auslöser für die Entwicklung von Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich und wurde 1985 in das HRG eingeführt. Nachdem die Regelung zwischenzeitlich aufgehoben wurde, stieg der Druck der Wissenschaftseinrichtungen auf den Gesetzgeber derart an, dass im WissZeitVG wieder eine Drittmittelregelung aufgenommen wurde.

88 Unklar bleibt hier welche Art und welcher Grad der Erkrankung

genügt. Was schwerwiegend chronisch ist, wird nicht näher umschrieben und damit der Rechtsprechung überlassen. Genügt bspw. schon eine chronische Sehenscheidenentzündung, die etwa für einen Juristen schwerwiegend ist, einen Biologen aber andererseits nicht hindern würde?

89 Vgl. in diesem Sinne bspw. LAG Köln, Urteil vom 27. April 2012 – 4 Sa 1320/11.

90 BR-Drs. 395/15 S. 8: „Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im BEEG hergestellt.“

91 BR-Drs. 395/15 S. 9.

92 In diesem Sinne schon bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs AR-Löwisch, § 2 WissZeitVG Rn. 5.

a) Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als Verlängerungstatbestand

In Nr. 6 werden nunmehr Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, für einseitig verlängerungswürdig erklärt. Übersehen wird dabei, dass auch die Krankheit während der Karenzzeit nach § 3 Abs. 3 EFZG den Tatbestand erfüllt. Dies führt zu unnötigem Rechenaufwand, der so sicher auch nicht beabsichtigt war. Dem Tatbestand ist daher anzufügen:

„und das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens vier Wochen ununterbrochen andauert.“

Daneben ist dieser Verlängerungstatbestand in Bezug auf die einseitige Verlängerungsoption insgesamt fragwürdig. Es ist an sich das Risiko des Arbeitnehmers, wenn dieser arbeitsunfähig erkrankt. Ein zwingender Zusammenhang zwischen Wissenschaft, Qualifizierung und Familie besteht im Gegensatz zu den übrigen Tatbeständen nicht. Krankheit ist dem allgemeinen Lebensrisiko zuzurechnen, die nicht durch eine einseitige Verlängerungserklärung auf die Arbeitgeber übertragen werden darf. Es scheint daher vorzugswürdig die Langzeiterkrankung zur Sicherung des Beschäftigtenstatus zwar in Bezug auf die Verlängerungszeiten anzuerkennen, die einseitige Verlängerungsoption⁹³ nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG aber nicht zu gewähren. Insoweit wäre an das Ende des fünften Absatzes Folgendes zu stellen:

„Zeiten im Sinne des Satzes 3 sind auch Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht und das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens vier Wochen ununterbrochen andauert.“

b) Automatischer Nichtanrechnungsmechanismus

Die vorgeschlagene Änderung des Verlängerungsmechanismus ist bereits in den vorherigen Vorschlägen zur

Novellierung des WissZeitVG enthalten.⁹⁴ Eine Nichtanrechnung auf die Höchstbefristungszeiten soll danach auch ohne vorherige Verlängerungserklärung gem. § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG möglich sein.⁹⁵ Gelöst wird damit die bekannte Problematik, wonach Zeiten, für die keine Verlängerung gegenüber dem alten Arbeitgeber erklärt wurde, gegenüber den Höchstbefristungsgrenzen „verloren gehen“.⁹⁶

Die beabsichtigte Änderung ist notwendig und zu begrüßen. Sie beachtet die Trennung zwischen Verlängerungsoption und Anrechnung auf die Höchstbefristungsgrenzen in zulässiger Weise. Die Verlängerungstatbestände erfreuen sich unter den Beschäftigten großer Beliebtheit.⁹⁷ Zudem nehmen die Beschäftigungsverhältnisse, welche die Höchstbefristungsgrenzen regulär erreichen, stetig zu. Gerade der Wechsel einer Hochschule sollte im Lichte eines notwendigen intellektuellen und personellen Austausches zwischen den Einrichtungen begünstigt werden.

Hinsichtlich der Anrechnungsregelungen sollte das Gesetz indes noch weiter konkretisiert werden. So findet sich nach wie vor die zweifelhafte Sollbestimmung in § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG-E. Es ist unsinnig, dem Arbeitgeber eine Entscheidung über die anrechenbaren Zeiträume zuzumuten. Dieser wird aus der bestehenden Rechtsunsicherheit heraus stets nur auf den Zweijahreszeitraum erkennen. Vorzuschlagen ist eine verbindliche Regelung oder die Angabe von Kriterien, die eine überschießende Verlängerung erlauben.⁹⁸

Daneben bedarf Abs. 5 Nr. 1 einer Klarstellung in Bezug auf die anrechenbaren Zeiträume. Angerechnet werden dürfen nur solche Zeiten, die tatsächlich ausgefallen sind. Daher muss der jeweilige Beschäftigungsumfang vor und während der Betreuung einbezogen werden. Schwierigkeiten ergeben sich hierbei allerdings dann, wenn die Betreuung mit schwankendem Beschäftigungsumfang über einen Zeitraum von mehr als 2 Jahren erfolgt. Hier ist zunächst bei der Verlängerungserklärung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG, spätestens aber bei der Berechnung der Verlängerungszeiten im Nachhinein unklar in welchem Umfang angerechnet werden darf. Zur Entlastung der Einrichtungen wird da-

93 Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG OdW 2014 S. 221.

94 Vgl. BT-Drs 17/12531 S. 5; Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG OdW 2014 S. 222.

95 BR-Drs. 395/15 S. 5, 10 f.

96 Letztlich nimmt diese Entscheidung dem Beschäftigten aber auch die Möglichkeit selbst darüber zu entscheiden, wann nur noch eine unbefristete Beschäftigung möglich wäre. Vgl. Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG OdW 2014 S. 222.

97 Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG OdW 2014 S. 221 ff.; anders noch auf der

Grundlage der Evaluierung 2011 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 3. Insbesondere an Universitätsklinik, die typischerweise Höchstbefristungsgrenzen überhaupt erreichen, kommt dem Verlängerungstatbestand zunehmende Bedeutung zu. Hochschulen bedürfen der Verlängerungstatbestände in der Regel nicht, da die Beschäftigten hier zuvor ausscheiden.

98 Dies legt der Entwurf selbst nahe, indem er zwingend von einer Verlängerungsdauer von 2 Jahren bei einem dreijährigem Auslandsaufenthalt ausgeht, BR-Drs. 395/15 S. 11: „So kann beispielsweise eine Beurlaubung nach Satz 1 Nummer 2 für 3 Jahre erfolgen; nach Satz 2 ist eine hierdurch ausgelöste Verlängerung aber auf zwei Jahre begrenzt.“

her vorgeschlagen diesen Tatbestand, sofern er die Kinderbetreuung betrifft aus dem Abs. 5 herauszunehmen und in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG zu integrieren. Damit sollte dort ein Aufschlag von 1 Jahr zu insgesamt 3 Jahren je Kind gegeben werden. Dies spart Rechenaufwand und kommt der durch Teilzeit geprägten Praxis nahe. Vielfach begeben sich gerade Mütter in Teilzeit außerhalb der Elternzeit, um ihre Kinder zu betreuen. Diese Zeiten liegen – unter Beachtung einer gewöhnlichen Betreuungssituation in Teilzeit – im Minimum bei einem Zeitraum von 3 Jahren je Kind. Dies gilt auch außerhalb der nunmehr über das Elterngeld-Plus erreichbaren Betreuungszeiten, die bereits nach Nr. 3 Berücksichtigung finden.

V. Anrechnung von Beschäftigungszeiten

Der Bundesrat deutet in seinem Beschluss bereits auf die europarechtsbezogene Unzulässigkeit der 25 %-Regelung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG bezogen auf die Teilzeitrichtlinie hin.⁹⁹ Dem kann auch vor dem Hintergrund der Befristungsrichtlinie nur beigespflichtet werden. Letztlich erlaubt die Regelung eine zweifelhafte schranken- und grundlose Befristungsmöglichkeit.¹⁰⁰ Aufgrund der Schaffung eines eigenen Befristungsgrundes in § 6 WissZeitVG für studentische Hilfskräfte wird vorgeschlagen die Regelung gänzlich zu streichen. Die Höchstbefristungsgrenzen eröffnen bezogen auf die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung einen angemessenen zeitlichen Umfang. Vielfach hindert gerade auch ein zu hoher Beschäftigungsumfang die eigene Qualifizierung. So werden bspw. Doktoranden kein Interesse daran haben neben einer Vollzeitanstellung ihre eigene Promotion zu betreiben. Vielmehr genügt ihnen eine Anstellung in Teilzeit, die den Lebensunterhalt zumindest partiell abdeckt, sodass die eigene Promotion zügig vorangetrieben werden kann. Gleichsam sind diese Zeiten letztlich der Qualifizierung in Vollzeit gewidmet und als solche auch anzurechnen. Die Anrechnungsregelung ist demgemäß entsprechend einzukürzen.

Daneben schlägt der Bundesrat vor, die Drittmittelbefristungszeiten nur auf die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2

WissZeitVG insgesamt zur Verfügung stehende Befristungsdauer anzurechnen und so letztlich potentielle Promotionszeiten vor zwischenzeitlichen Drittmittelbefristungszeiten zu schützen.¹⁰¹ Diese Überlegung ist nachvollziehbar, letztlich aber nicht in das Gesetz zu integrieren. Traditionell benötigt gerade die Habilitation mehr Zeit, sodass eine solche Anrechnungsregelung letztlich Habilitanden als künftig dauerhafte Wissenschaftler hindern kann. Die berechtigt befürchtete Konstellation einer langjährigen Drittmittelbefristung ohne gleichzeitige Promotion, dürfte eher selten sein und muss hier zurückstehen.¹⁰² Die Einrichtungen nutzen zuerst die Rechtssicherheit der sachgrundlosen Befristung.

VI. Übergangsregelung

Hinsichtlich der Anwendung des neuen Rechtes, sieht der Entwurf in Art. 2 das Inkrafttreten am Tage nach der Verkündung vor. Diese an sich nicht zu beanstandende Regelung kann jedoch zugunsten der Beschäftigten sowie der Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verändert werden.

So ist nicht ersichtlich, warum § 2 Abs. 5 Satz 2 und 3 WissZeitVG-E nicht rückwirkend Geltung erlangen sollen. Die Beschäftigten können so alte ansonsten verlorene Höchstbefristungszeiten zurückerhalten und die Einrichtungen diese einseitig nutzen. Andernfalls wird es Jahre dauern, bis die Regelungen tatsächlich Relevanz entfalten; solange die Grund-Höchstbefristungszeiten noch nicht ausgeschöpft sind, besteht keine Notwendigkeit zur Verlängerung. Sofern keine Ausweitung der Rückwirkung auf § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG-E erfolgt, wirft dieser Schritt keine Schwierigkeiten in Bezug auf die verfassungsrechtliche Notwendigkeit einer Rechtfertigung dieser echten Rückwirkung auf. Die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen können einseitig über die Nutzung dieser Zeiten entscheiden. Es würde sich daher um eine für alle Seiten günstige Regelung handeln.

99 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 3 f.

100 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 4; Vgl. dazu bspw. Preis WissZeitVG § 2 Rn. 103 ff. a.A. AR-Löwisch, § 2 WissZeitVG Rn. 3.

101 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 6.

102 Vgl. auch AR-Löwisch, § 2 WissZeitVG Rn. 1.

VII. Fazit

Der Entwurf der Bundesregierung sowie die Erwiderung des Bundesrates enthalten jeweils sinnvolle und umzusetzende Änderungen des WissZeitVG. Zu befürworten ist, dass an den beiden wesentlichen Aspekten der Befristungsmöglichkeiten keine grundlegenden Änderungen vorgesehen sind. Sowohl die sachgrundlose Befristung als auch die Drittmittelregelung haben sich bewährt.

Hinsichtlich der vorgeschlagenen Änderungen besteht allerdings noch Änderungs- bzw. Ergänzungsbedarf. Auch die Kombination beider Vorschläge vermag in Teilen nicht zu überzeugen. Insbesondere praktisch relevante Einzelfragen und mittelbare Einwirkungen von anderen Rechtsvorschriften werden nur unzureichend berücksichtigt.

Tobias Mandler und Markus Meißner sind wissenschaftliche Mitarbeiter der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

VIII. Anhang

Die Neuerungen des Entwurfes¹⁰³ sind durch Unterstreichung hervorgehoben. Soweit Regelungen getilgt wurden, sind diese nicht gesondert vermerkt:

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den

Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. ²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.^{HS2} die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. ³Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. ⁴Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. ⁵Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. ⁶Die nach den Sätzen 1 und 2 zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. ⁷Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.

103 BR-Drs. 395/15: „§ 2 Abs 1 S 3 WissZeitVG verlangt keinen Nachweis des mit der „Betreuung“ verbundenen Zeitaufwands. Auch Elternzeit oder Teilzeitarbeit müssen nicht vorliegen. Es genügt, dass das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und dem befristet beschäftigten Elternteil das Sorgerecht zusteht.“

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und

6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.

§ 3 Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbstständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.

§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.

§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.

§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt vier Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezem-

ber 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungs-

dauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 8 Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

