

# Markus Meißner

## *Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts*

Die Dissertation „Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts“ wurde unter Betreuung von Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg erstellt. Sie erscheint als Band 19 der Reihe „Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht“ des Deutschen Hochschulverbandes.

### **I. Einführung in das Thema**

Mit Gesetz vom 11.03.2016 wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert. Ziel der Reform ist es vor allem die große Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse an Wissenschaftseinrichtungen, darunter viele mit einer Laufzeit von unter einem Jahr, zu begrenzen.<sup>1</sup> Besonders betroffen von den Befristungsregelungen sind wissenschaftliche Mitarbeiter, von denen 2012 an den Hochschulen 84% befristet beschäftigt waren.<sup>2</sup> Prägend für die Befristungsregelungen im Wissenschaftsbereich ist das Spannungsfeld zwischen den Bestandsschutzinteressen der im Wissenschaftsbereich Tätigen, die sich auf das Sozialstaatsprinzip berufen können, und den Freiheits- und Flexibilitätswünschen der Wissenschaftseinrichtungen. Hierbei einen angemessenen Ausgleich zu finden ist die Anforderung an alle gesetzgeberischen Aktivitäten.

Die Entwicklung hin zur Massenuniversität, die Zunahme an drittmittelfinanzierten Projekten, kurzfristige Finanzierungszusagen und damit die Schwierigkeit der Wissenschaftseinrichtungen, langfristige Personalplanung zu betreiben, stellen an das Befristungsrecht im Wissenschaftsbereich immer neue Anforderungen. Zusätzlich ist zu bedenken, dass die Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber global im Wettbewerb insbesondere mit der Wirtschaft um die besten Köpfe stehen. In anderen Branchen erhalten Jungakademiker oftmals in überschaubarem Zeitraum eine Dauerstelle. So waren 2011 im verarbeitenden Gewerbe beispielsweise nur 7,1% der 30- bis 34-jährigen befristet beschäftigt.<sup>3</sup> In einem Land wie Deutschland, das auf Fortschritt und Innovation angewiesen ist, um sich im internationalen Vergleich

bewähren zu können, unterstreicht das die Wichtigkeit von angemessenen Befristungsregelungen im Wissenschaftsbereich.

### **II. Motivation und Fragestellung**

Ziel der Dissertation ist es einerseits, erstmalig in konzentrierter Form einen Gesamtüberblick über die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des Hochschulbefristungsrechts zu geben. Andererseits werden aus der Historie Erkenntnisse für das Verständnis der Hochschulbefristungsregelungen sowie für Verbesserungsvorschläge gewonnen. Daneben wird der Ursprung der Regelungen untersucht. Welchen Einflüssen unterlag die Gesetzgebung im Hochschulbefristungsrecht und wie sind diese zu bewerten? Aufgrund der Aktualität der Diskussion um Hochschulbefristungsregelungen werden zusätzlich, losgelöst von der historischen Perspektive, neue Anregungen für mögliche Verbesserungen gegeben.

### **III. Entwicklungslinien des Hochschulbefristungsrechts**

Die Entwicklung nach der Entstehung des Hochschulbefristungsrechts (1.) unterteilt sich in bisher drei wesentliche Schritte: die Umstellung des Befristungssystems mit dem 5. HRGÄndG beziehungsweise der Reparaturnovelle (2.), die Verlagerung der Hochschulbefristungsregelungen in das WissZeitVG (3.) sowie die aktuelle Novellierung des WissZeitVG (4.)

#### **1. Entstehung des Hochschulbefristungsrechts**

##### **a) Gründe für die Entwicklung wissenschaftsspezifischer Befristungsregelungen**

Durch die Änderung der Personalstruktur mit Einführung des Hochschulrahmengesetzes 1976 gewann das Arbeitsrecht eine größere Bedeutung im Hochschulbereich. Das Arbeitsrecht bot Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Hierbei war jedoch

1 BT-Drucks 18/6489, S. 1.

2 Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2014, S. 129.

3 Statistisches Bundesamt, Jobs ohne Befristung: Für viele Jungaka-

demiker nur ein Traum, Wiesbaden 2013,

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05PDF.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05PDF.pdf?__blob=publicationFile) (22.12.2015).

immer ein sachlicher Grund vonnöten, zu dem es eine weitgehende Einzelfallrechtsprechung gab. Bei dieser wurde die Tendenz beobachtet, dass die Arbeitsgerichte zunehmend die sachlichen Begründungen der Hochschulen nicht anerkannten. Im Umfeld eines angespannten Arbeitsmarktes führte dies zu einer Vielzahl von erfolgreichen Entfristungsklagen.

Um die von Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Wissenschaftsfreiheit zu schützen und sich ihre Innovationsfähigkeit zu erhalten, forderten Hochschulvertreter Lösungsmöglichkeiten, mit denen rechtssicher befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern gestaltet werden konnten. Als Lösungsmöglichkeiten wurden landesrechtliche, tarifrechtliche oder bundesrechtliche Regelungen vorgeschlagen. Den Ländern fehlte die Kompetenz zum Erlass rechtssicherer Normen. Eine tarifrechtliche Lösung scheiterte am Widerstand der Arbeitnehmervertretung. In der Konsequenz führte dies zu einer bundesrechtlichen Regelung.

#### b) Einfluss des Wissenschaftsrates

Von Politik und Literatur wird dem Wissenschaftsrat ein entscheidender Einfluss auf das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14.06.1985 (Zeitvertragsgesetz) zugesprochen. Die Arbeit klärt, welche Rolle der Wissenschaftsrat bei der Entstehungsgeschichte tatsächlich innehatte. Hierzu wurde sich mit der Entscheidungsfindung innerhalb des Wissenschaftsrates auseinandergesetzt. Dabei konnte herausgefunden werden, dass Anstoß für eine Beschäftigung mit Befristungsregelungen im Wissenschaftsbereich Arbeitgeber und Professoren waren, die unmittelbar von den Missständen betroffen waren. Diese übten über ihre Gremien und Interessenvertretungen Druck aus, um Arbeitnehmer, Länder und Bund von geeigneten Maßnahmen zu überzeugen. Der Wissenschaftsrat lieferte in diesem Prozess mit der Schrift „Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern“ eine umfassende wissenschaftliche Ausarbeitung, die Handlungsmöglichkeiten aufzeigte. Dabei war ein besserer Umgang mit der damals bestehenden Rechtslage eine wesentliche Empfehlung des Wissenschaftsrates. Das Zeitvertragsgesetz entstand also nicht auf Initiative des Wissenschaftsrates und war auch nicht unbedingte Forderung des Wissenschaftsrates. Ein Ver-

gleich der Begründung des Gesetzes mit der Schrift des Wissenschaftsrates zeigt aber, dass immer wieder über längere Passagen Bezug auf den Wissenschaftsrat genommen wurde. Den Stimmen, die in der Schrift „Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern“ das wichtigste Dokument für die Entstehung des Zeitvertragsgesetzes sehen,<sup>4</sup> oder der Ansicht sind, die Bundesregierung habe mit dem Zeitvertragsgesetz im Wesentlichen an die Stellungnahme angeknüpft,<sup>5</sup> kann zugestimmt werden.

#### c) Behandlung der Frage der Verfassungsmäßigkeit im Gesetzgebungsverfahren

Die Entstehungsgeschichte des Zeitvertragsgesetzes wurde kontrovers diskutiert. In Frage stand die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes. Insbesondere ein Verstoß gegen die Tarifautonomie wurde dem Gesetz vorgeworfen. Nachdem eine tarifliche Einigung nicht zu erreichen gewesen sei, habe sich die Bundesrepublik Deutschland von der Rolle des Tarifpartners in die des Gesetzgebers begeben, um einseitig ihre Interessen durchzusetzen.<sup>6</sup>

Nachdem eine Nichteinigung der Tarifparteien auf Regelungen zur Befristung im Hochschulbereich absehbar war, lag innerhalb kurzer Zeit ein Entwurf zum Zeitvertragsgesetz vor. Dies zeigt, dass der Schritt zu einer gesetzlichen Regelung bereits vorbereitet war. Dafür spricht auch der Druck, den politische Akteure beispielsweise im Wissenschaftsrat aufbauten. In diesem Zusammenhang stellt sich tatsächlich die Frage nach einem verantwortungsvollen Umgang der Regierungskoalition mit der Tarifautonomie. Im Gesetzgebungsprozess wurden die Fragen nach der Gesetzgebungskompetenz des Bundes und einem Verstoß gegen die Tarifautonomie in Diskussionen, Anhörungen und Gutachten aber behandelt. Namhafte Sachverständige bescheinigten dem Gesetzentwurf seine Verfassungsmäßigkeit, die letztlich auch vom BVerfG anerkannt wurde. Die Regelungen selbst führten zudem teilweise zu Verbesserungen für die Arbeitnehmer. Auch bei unterschiedlichen Befristungsgründen war die Höchstgrenze von fünf Jahren einzuhalten. Zudem sollte der erstmalige Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nicht später als vier Jahre nach Studienabschluss erfolgen. Vorwürfe wie die von Nagel, welcher den Werdegang des Zeitvertragsgesetzes als „politischen Skandal“ bezeichnete,<sup>7</sup> sind vor diesem Hintergrund als fehlerhaft zu bewerten.

4 Dallinger, NZA 1985, S. 648.

5 Enders, Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau, S. 35; Enders, Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, S. 120.

6 Frohner, in: Sprecherkreis der Hochschulkanzler, Die Neuregelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals, S. 28; Miller PersV 1986, S. 19; Nagel, RdA 1997, S. 353;

Peiseler, NZA 1985, S. 242; Plander RiA 1985, S. 59f.; Plander, AuR 1986, S. 73; Schrimpf, KJ 1985, S. 39.

7 Nagel, in: Sprecherkreis der Hochschulkanzler, Die Neuregelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals, S. 133.

## d) Verfassungsrecht als maßgebendes Prinzip

Die Kritik am Zeitvertragsgesetz betraf auch die mangelnde empirische Begründung einer Steigerung der Innovationsfähigkeit durch befristete Arbeitsverhältnisse. Diese Kritik betrifft letztlich den Kern der Rechtfertigung der Hochschulbefristungsregelungen. Es wird gezeigt, dass die Anforderungen der Wissenschaftsfreiheit und damit Verfassungsrecht der Maßstab für eigene Hochschulbefristungsregelungen sein muss. Zwei Aspekte garantieren ein Mindestmaß an Flexibilität für die Wissenschaftseinrichtungen als Träger der Wissenschaftsfreiheit: Der ständige Fluss der Erkenntnis erfordert Reaktionen auch auf arbeitsrechtlicher Ebene, um wie im Bereich des Rundfunkprogramms inhaltlich unterschiedlichen Anforderungen durch spezialisiertes Personal begegnen zu können. Zudem muss die Möglichkeit, sich an den Wissenschaftseinrichtungen zu qualifizieren, den stetig nachrückenden Generationen von Nachwuchswissenschaftlern immer offen stehen.

## e) Regelungen des Zeitvertragsgesetzes

Die Regelungen des Zeitvertragsgesetzes beinhalteten die Kombination eines Sachgrunderfordernisses mit einer Höchstbefristungsgrenze.

Das BAG stellte die Anforderung eines sachlichen Grundes zur Befristung von Arbeitsverhältnissen. Daraus entstand der Wille, spezifisch wissenschaftsrelevante sachliche Gründe zu entwickeln, die rechtssichere und flexible Befristungsmöglichkeiten gewährleisten sollten. Neben einer Befristung für Qualifizierungszwecke wurde unter anderem ein sachlicher Grund bei drittmittelfinanzierter Tätigkeit oder bei erstmaliger wissenschaftlicher Tätigkeit anerkannt.

Im Interesse der Arbeitnehmer wurden Obergrenzen sowohl hinsichtlich der Dauer als auch bezüglich der Zeitspanne nach dem Abschluss eines Mitarbeiters eingeführt. Der erstmalige Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages sollte nicht später als vier Jahre nach Studienabschluss erfolgen. Die Befristungshöchstgrenze lag in der Regel bei fünf Jahren. Nicht angerechnet wurden dabei Promotionszeiten.

## f) Geeignetheit der Regelungen des Zeitvertragsgesetzes

Das Zeitvertragsgesetz sorgte für eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen. Durch eine Verbesserung der Rechtssicherheit flankierte es die Expansion der Beschäftigtenzahl im Mittelbau.

Die im Sinne der Arbeitnehmer getroffenen Regelungen wurden jedoch durch zahlreiche Anrechnungs- und Kombinationsmöglichkeiten konterkariert. Diese ermöglichten in der Folge langandauernde Befristungen. Als Beispiel kann hier die Möglichkeit dienen, bei einem Wechsel der Hochschule Arbeitsverträge mit einer neu laufenden Höchstfrist zu schließen.

## 2. Regelungen des 5. HRGÄndG beziehungsweise der Reparaturnovelle

Da die Befristungsregelungen des 5. HRGÄndG aufgrund des Zusammenhangs mit den Regelungen zur Juniorprofessur vom BVerfG für nichtig erklärt wurden,<sup>8</sup> erließ man sie mit der Reparaturnovelle erneut.<sup>9</sup>

## a) Umstellung des Befristungssystems

Den durch die zahlreichen Anrechnungs- und Kombinationsmöglichkeiten hervorgerufenen Missstand griffen *Dieterich/Preis* auf, als sie auf Grundlage der Vorgaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Änderungen des 5. HRGÄndG erarbeiteten. Sie erkannten die Möglichkeiten des durch die Befristungsrichtlinie auf europäischer Ebene neu geschaffenen Rechtsrahmens. Daraus entstand die Umstellung des bisher sachgrundorientierten Befristungssystems auf eine reine Höchstbefristungsgrenze. Der Gedanke von *Dieterich/Preis* war, aufgrund von Qualifikationszwecken sei eine Befristung im Wissenschaftsbereich regelmäßig für jeweils sechs Jahre vor und nach der Promotion gerechtfertigt.<sup>10</sup>

Die Umstellung des sachgrundorientierten Systems auf eine Höchstbefristungsgrenze vereinfachte die Handhabung des Gesetzes. Die damit einhergehende Rückführung von Anrechnungs- und Kombinationsmöglichkeiten erhöhte die Transparenz für den wissenschaftlichen Nachwuchs und verhinderte missbräuchliche Kettenbefristungen.

## b) Verzicht auf eine eigene Drittmittelregelung

Als problematisch erwies sich der Verzicht auf eine eigene Drittmittelregelung. Die durch das TzBfG und die Rechtsprechung eröffneten Befristungsmöglichkeiten führten zu Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung an den Hochschulen. Rechtssichere Befristungsmöglichkeiten sind aber notwendig, um eine zurückhaltende Personalpolitik zu verhindern und potentielle Drittmittelgeber nicht abzuschrecken.

8 BVerfG Urteil vom 27.7.2004 – 2 BvF 2/02, NJW 2004, S. 2803.

9 BT-Drucks 15/4132, S. 9.

10 *Dieterich/Preis*, Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, S. 50.

## c) Problematische Tariföffnungsklausel

Teil der auf *Dieterich/Preis* zurückgehenden Reformen war eine partielle Tariföffnungsklausel. Bei dieser ergeben sich zwei Probleme. Sie ist als arbeitsrechtliche Regelung von der Gesetzgebungskompetenz des Bundes umfasst. Kompetenzrechtlich sind aber die Länder zur Formulierung von Fachrichtungen und Forschungsbereichen ermächtigt. Dieser Zwischenschritt müsste erfolgen, damit die Tarifparteien rechtssicher Vereinbarungen treffen können. Inhaltlich dürften die Tarifvereinbarungen nach § 1 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG von den vorgesehenen Fristen abweichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festlegen. Bei einem Abweichen von den vorgesehenen Fristen müssten immer die Anforderungen der Wissenschaftsfreiheit beachtet werden. Bei Verkürzungen der Fristen wären die Tarifparteien zunächst im Unklaren über deren Verfassungsmäßigkeit.

Widersprüchlich ist zudem, dass eine Tariföffnung immer wieder gefordert wird, aber von der derzeitigen Öffnungsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht wird. Das System aus sachgrundloser Befristung mit Höchstbefristungsgrenze und einer daneben möglichen Sachgrundbefristung bei Drittmittelfinanzierung ist ausgewogen und an den Eigenheiten des Wissenschaftssystems orientiert. Deshalb ist es erhaltenswert. Eine Streichung der rechtlich mangelhaft ausgestalteten und praktisch nicht verwendeten Tariföffnungsklausel wäre sinnvoll.

## 3. Verlagerung in das WissZeitVG

## a) Neuregelungen des WissZeitVG 2007

Durch die Föderalismusreform I verlor der Bund die Gesetzgebungskompetenz für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens. Da die Befristungsregelungen auf dem Kompetenztitel des Arbeitsrechts beruhen und man spezifische Normen für erhaltenswert hielt, verlagerte man das Hochschulbefristungsrecht in das WissZeitVG. Dabei wurden zugleich Forderungen von Arbeitgeber- beziehungsweise Arbeitnehmerseite nach einem speziellen Drittmittelatbestand beziehungsweise nach einer Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie erfüllt. Nach einem Hinweis von *Hartmer*<sup>11</sup> wurde der vorgesehene persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG umformuliert. Der Entwurf der Bundesregierung eröffnete den Anwendungsbereich des WissZeitVG für wissenschaftliche

beziehungsweise künstlerische Mitarbeiter und Hilfskräfte. Da die Gestaltung der Personalstruktur mit der Föderalismusreform auf die Länder übergegangen ist, wurde der Begriff des wissenschaftlichen Personals bevorzugt. Ausgenommen waren dabei die Hochschullehrer. Damit vermied man Begrifflichkeiten, die „*einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten*“.<sup>12</sup>

Durch die eigene Drittmittelregelung – die auch für nichtwissenschaftliches Personal galt – wurde die notwendige Flexibilität und Rechtssicherheit für Befristungen, die abseits der Höchstbefristungsgrenze erfolgen, gewonnen. Seither besteht ein angemessenes Regulationssystem, das für die Beschäftigten transparent ist, dem Nachwuchs genügend Qualifizierungszeit zugesteht und den Arbeitgebern die notwendige Flexibilität gewährt.

## b) Der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG

Soweit behauptet wird, der Gesetzgeber habe mit Schaffung des WissZeitVG keine Erweiterung des Anwendungsbereichs vorgesehen, ist dies falsch. Entsprechende Ausführungen finden sich in der Entwurfsbegründung der Bundesregierung, die zeitlich vor der Sachverständigenanhörung vom 29.11.2006 erstellt wurde. Erst nach der Anhörung kam es aber zu der Veränderung des Anwendungsbereichs in § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG, der seither von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal ohne die Hochschullehrer spricht. Richtig ist deshalb, dass sich der Gesetzgeber vor dem Hintergrund der Entscheidung des BVerfG zum 5. HRGÄndG bei der Festlegung des Anwendungsbereichs zurückgehalten hat, um keine kompetenzrechtlichen Schwierigkeiten zu produzieren. Damit hat er Raum für länderrechtliche Regelungen eröffnet, die zuständigerweise Personalkategorien formulieren können, die in den Anwendungsbereich des WissZeitVG fallen. Die Festlegung wissenschaftlichen Personals ist hochschulrechtlicher Natur und damit Ländersache. Eine Bestimmung des Anwendungsbereichs in diesem Sinne ist auch zweckmäßig, da eine tätigkeitsbezogene Beschreibung zu Abgrenzungsschwierigkeiten und in der Konsequenz zu unübersichtlicher Einzelfallrechtsprechung führt. Rechtsstreitigkeiten zum Anwendungsbereich des WissZeitVG werden derzeit unnötig oft vor Arbeitsgerichten ausgefochten. Eine rechtssichere Gestaltung bei derzeitiger Formulierung des WissZeitVG wäre eine statusbezogene Festlegung des wissenschaftlichen Personals durch die Länder.

11 *Hartmer*, Stellungnahme DHV, BT-A-Drucks 16(18)139h, S. 3; *Hartmer*, Öffentliche Anhörung zum WissZeitVG am 29.11.1006, Protokoll 16/21, S. 8 und 31; *Lehmann-Wandschneider*, Sonder-

befristungsrecht an Hochschulen, S. 57.

12 BT-Drucks 16/4043, S. 9.

Alternativ kann der Bundesgesetzgeber abschließend von seiner Gesetzgebungskompetenz im Arbeitsrecht Gebrauch machen und ohne Vorgabe von Personalkategorien den Anwendungsbereich beispielsweise für „*wissenschaftliches, wozu auch lehrendes Personal gehört*“ eröffnen. Denn unter das wissenschaftliche Personal sind auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektoren zu fassen, da eine Unterscheidung zwischen einer bloß repetierenden Wiedergabe vorgegebener Inhalte und einer Vermittlung von Inhalten, mit denen sich in Form einer kritischen Hinterfragung und einer eigenen Reflexion auseinandergesetzt wurde, praxisfern ist.<sup>13</sup>

#### 4. Novellierung des WissZeitVG

Es ist zu begrüßen, dass mit der Novellierung des WissZeitVG an dem System aus sachgrundloser Befristung zur Qualifizierung und eigenem Drittmittelatbestand zum Erhalt der darüber hinausgehenden Flexibilität keine grundsätzlichen Änderungen vorgenommen wurden. Teile der Reform sind aber zu kritisieren.

Die vereinbarte Befristungsdauer soll so bemessen werden, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, beziehungsweise dass sie der Dauer der Projektlaufzeit entspricht (a). Die Möglichkeit auch nichtwissenschaftliches Personal bei drittmittelfinanzierten Projekten zu befristen wurde gestrichen (b). Befristete Arbeitsverträge mit studentischem Personal sind bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig (c).

##### a) Befristungsdauer bei Qualifizierung

Die Anforderung eines angemessenen Verhältnisses zwischen der vereinbarten Befristungsdauer und der angestrebten Qualifizierung lässt Raum für Unsicherheiten.<sup>14</sup> Aufgrund des unspezifischen Regelungsgehalts ist die Formulierung zudem nicht geeignet, die als Missstände empfundenen kurzen Befristungen zu verhindern.<sup>15</sup> Die von den Wissenschaftseinrichtungen selbst entwickelten Richtlinien, auf die der Gesetzgeber hinweist, haben das Problem der zahlreichen kurzen Befristungen bisher nicht in den Griff bekommen. Dies führt in der Konsequenz zu einer Auslegung durch die Rechtsprechung.

Diese hat in der Vergangenheit nicht immer auf die spezifischen Anforderungen der Hochschulen Rücksicht genommen.

Die vor der Novelle des WissZeitVG geltenden Regelungen gewährten den Wissenschaftseinrichtungen Flexibilität und Rechtssicherheit.<sup>16</sup> Wird aber das Ziel ausgegeben, gegen die vielen Befristungsverträge im Wissenschaftsbereich mit kurzer Laufzeit auch arbeitsrechtlich vorgehen zu wollen, ist die getroffene Regelung mangelhaft. Vorzugswürdig erscheint eine Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten, wobei Ausnahmemöglichkeiten nach unten zur Erhaltung der Flexibilität der Wissenschaftseinrichtungen vorzusehen wären. Eine flexiblere Alternative wäre der Vorschlag von Preis, eine maximal zulässige Anzahl an Verlängerungen zu bestimmen.<sup>17</sup>

##### b) Behandlung des nichtwissenschaftlichen Personals

Für das nichtwissenschaftliche Personal gilt die Rechtfertigung für ein Sonderbefristungsrecht nicht in gleicher Weise wie für das wissenschaftliche Personal.<sup>18</sup> Ein stetiger Zufluss neuer Ideen und die Notwendigkeit einer ständigen Fluktuation zur Förderung des Nachwuchses sind beim nichtwissenschaftlichen Personal nicht erforderlich.<sup>19</sup> Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG erscheint vor diesem Hintergrund zunächst nachvollziehbar. Zu bedenken ist allerdings, dass das nichtwissenschaftliche Personal weiterhin nach dem TzBfG befristet werden kann. Daraus ergibt sich kein struktureller Unterschied. Die Hochschulverwaltungen sind in der Vergangenheit mit den Anforderungen des TzBfG nicht ausreichend zurechtgekommen.<sup>20</sup> Aus praktischen Erwägungen und der historischen Perspektive ist daher für eine Wiederaufnahme des nichtwissenschaftlichen Personals in den Anwendungsbereich des WissZeitVG zu werben.

##### c) Befristungsdauer bei studentischen Beschäftigten

Die Höchstbefristungsdauer für studentisches Personal sollte ursprünglich nur vier Jahre betragen, wurde aber

13 AR/Löwisch, 7. Aufl. 2015, § 1 WissZeitVG Rn. 2; Raab, Der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG, S. 116 f. und 124.

14 Hippler, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143d, Anlage S. 1; Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 40; Preis, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143a, S. 4; Tschaut, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143b, S. 3.

15 Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 40.

16 Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 41.

17 Preis, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143a, S. 5.

18 BR-Drucks 395/15, S. 9.

19 Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 43.

20 Lieb, Zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Rundfunkfreiheit, S. 425; Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 43; Preis, Protokoll Öffentliche Anhörung zum WissZeitVG am 29.11.2006, S. 13.

aufgrund breiter Kritik<sup>21</sup> auf sechs Jahre angehoben.<sup>22</sup> Damit bleibt die Befristungsdauer immer noch erkennbar hinter den Regelstudienzeiten und den tatsächlichen Studienzeiten zurück. Die Möglichkeit, während der gesamten Studienzeit von einer studentischen Beschäftigung an den Wissenschaftseinrichtungen zu profitieren, wird damit ohne vernünftigen Grund beschnitten.<sup>23</sup> Eine Höchstbefristungsdauer von acht Jahren wäre angemessen.

## V. Fazit und Ausblick

Die Dissertation untersucht die Entstehungs- und Entwicklungsprozesse bis zum Beschluss der Novellierung des WissZeitVG durch den Bundestag vom 17.12.2015. Dabei zeigt sich, dass die Entstehungsgeschichte einzelner Regelungen ein besseres Verständnis fördern kann. Daraus lassen sich konkrete Forderungen an Gesetzgeber ableiten.

Als derzeit dringendstes Problem stellt sich die Vielzahl von befristeten Verträgen an Hochschulen mit kurzen Laufzeiten dar. Hierbei werden verschiedene Lösungsansätze verfolgt. Neben einer verbesserten Finan-

zierung sollen Personalkonzepte und das Hochschularbeitsrecht Abhilfe schaffen. Die geänderte Finanzierung und die Möglichkeiten durch neue Personalkonzepte bedürfen gesonderter Untersuchungen. Im Hinblick auf die hochschularbeitsrechtliche Komponente wird in der Dissertation Stellung bezogen. Kritisch zu begleiten wird die Rechtsprechung zum neuen WissZeitVG sein, insbesondere bezüglich des angemessenen Verhältnisses zwischen Befristungs- und Qualifizierungsdauer.

Der Autor ist Rechtsanwalt im Bereich des Arbeitsrechts bei CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB in Stuttgart.

Markus Meißner, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts  
Herausgegeben vom Deutschen Hochschulverband, Bonn 2016, Band 19 der Reihe „Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht“, 216 Seiten, 26 Euro (für Mitglieder des Deutschen Hochschulverbandes 23 Euro) incl. Porto inland  
ISBN: 978-3-944941-04-2

Zu bestellen über: Deutscher Hochschulverband, Rheinallee 18-20, 53173 Bonn, E-Mail: dhv@hochschulverband.de, Fax: 0228-90 266 80

21 DGB, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143f, S. 5; Goldmann, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143c, S. 9; Keller, Stellungnahme Ausschussdrucksache 18(18)143e, S. 20; Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 35; ver.di, Stellungnahme

Ausschussdrucksache 18(18)143g, S. 6.

22 BT-Drucks 18/7038, S. 5.

23 Mandler/Meißner, OdW 2016, S. 35 f.