

Tobias Mandler/Markus Meißner

Rezension Ulber/Preis: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Ulrich Preis / Daniel Ulber, Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Auflage, München 2017, Luchterhand Verlag, 588 Seiten, ISBN: 978-3-472-08957-5, EUR 59,-

Der Wissenschaftsbereich ist zur Erhaltung seiner Leistungs- und Funktionsfähigkeit auf befristete Arbeitsverhältnisse in besonderer Weise angewiesen. Auch das Bundesverfassungsgericht sieht eine ständige Fluktuation als erforderlich an, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde. Seit 2007 sind die besonderen Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt.

Das WissZeitVG wurde im vergangenen Jahr umfassend novelliert.¹ Ziel der Novelle war es vor allem unangemessen kurze Befristungen im Wissenschaftsbereich zu unterbinden, ohne hierdurch aber die grundsätzlich erforderliche Flexibilität und Dynamik bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft insgesamt in Frage zu stellen. Angestrebt wurde vielmehr ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen der Wissenschaftler an einem längerfristig planbaren Karrierewege und der Notwendigkeit einer personal- und betriebsmittelbezogenen Vorausplanung der Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch flexibel bestimmbare Befristungsdauern. Ausdruck dieses Ausgleichs ist das nunmehr normierte Angemessenheitskriterium innerhalb der sachgrundlosen Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG.² Mit diesen Änderungen gingen unter anderem gesetzliche Neugestaltungen für die Drittmittelbefristung, die Befristung von Nicht-Wissenschaftlern im Drittmittelbereich, Ergänzungen der einseitigen Verlängerungsoption in § 2 Abs. 5 WissZeitVG sowie ein neuer Befristungstatbestand für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten (§ 6 WissZeitVG n.F.) einher.³ Aus diesen Neuerungen folgen für die Hochschulen, Universitätsklinika, außeruniversitären Forschungs-

einrichtungen und schließlich auch für die künftig angeforderten Gerichte, zahlreiche praktische Fragestellungen, die sich allein mit der Lektüre des neuen Gesetzestextes nicht lösen lassen, sondern stets im Hinblick auf die bisherigen Entwicklungen reflektiert und bewertet werden müssen; eine Aufgabe die aufgrund der Besonderheiten des Hochschulbefristungsrechts schnell zu einer gewissen Ratlosigkeit führen. Dieser Aufgabe haben sich Ulrich Preis und Daniel Ulber in der jetzt 2. Auflage des Kommentars zum Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in ganz vorzüglicher Art und Weise angenommen:

- Dem neu im Gesetzestext eingefügten Qualifizierungserfordernis in § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 WissZeitVG sind an prominenter Stelle 9 Randnummern gewidmet. Dabei wird im Anschluss an die bis dahin begründeten Ansichten richtigerweise festgestellt, dass es sich nicht um ein selbständig zu prüfendes Tatbestandsmerkmal handelt (Rn 8).

- Die Dauer der vereinbarten Befristung muss nach dem neuen § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Autoren weisen auf Anwendungsschwierigkeiten hin (Rn 28) und setzen sich dann intensiv in insgesamt 16 Randnummern mit der Bestimmung einer angemessenen Qualifizierungsdauer auseinander. Die Annahme der Autoren, die angemessene Vertragsdauer könne nur einzelfallbezogen ermittelt werden (Rn 29), führt dabei gerade zu den von ihnen konstatierten Anwendungsschwierigkeiten. Zustimmend äußern sich die Autoren zu Vorschlägen aus der Literatur, eine Mindestbefristungsdauer von einem Jahr oder sechs Monaten als regelmäßig angemessen zu erachten (Rn 36). Hier wäre zumindest eine tiefergreifende Auseinandersetzung anhand des Ziels der Novellierung wünschenswert gewesen. Die vorgeschlagenen Mindestbefristungsdauern liegen unter der durchschnittlichen Befristungsdauer im Wissenschaftsbereich, die den Gesetzgeber zu seinen Änderungen veranlasst haben.

- Die neue Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wegen Behinderung oder schwerwiegender chronischer

1 Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I Nr. 12).

2 Vgl. hierzu Mandler/Meißner, OdW 2017, 199 ff.

3 Siehe noch zum Entwurf Mandler/Meißner, OdW 2016, 40; Meißner, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts, 2016, S. 158 ff., 165 ff.; Blum/Vehling, OdW 2015, S. 189-198.

Erkrankung wird praxistauglich und unter Hinweis auf die Chroniker-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses erläutert.

- Die Streichung der Drittmittelbefristung in § 2 Abs. 2 WissZeitVG für nichtwissenschaftliches Personal wird in einem eigenen Unterpunkt besprochen. Dies hilft dem Anwender, der aufgrund der alten Rechtslage nach Möglichkeiten für die Befristung von nichtwissenschaftlichem Personal sucht.

- Die Neuregelung des Befristungstatbestandes für studentische Hilfskräfte in § 6 WissZeitVG wird in 36 Randnummern eingehend betrachtet und lässt kaum Frage offen.

Die unveränderten Regelungen sind in gewohnter Manier umfassend und praxistauglich kommentiert. Stets berücksichtigen die Autoren aktuelle Rechtsprechung. Bei offenen Fragen setzen sie sich tiefgreifend und zielführend mit den vorhandenen Meinungen auseinander. Für den Anwender erfreulich ist insbesondere, dass immer auch Bezug zum allgemeinen Befristungsrecht und zu landesrechtlichen Besonderheiten genommen wird. So wird im Rahmen von § 1 Abs. 2 beispielsweise ausführlich der Abschluss unbefristeter oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeter Arbeitsverträge behandelt (57 Randnummern) und auch bei der Drittmittelbefristung wird noch einmal gesondert auf das Verhältnis zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG eingegangen.

Ulrich Preis und Daniel Ulber sind für den umfassendsten Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz⁴ verantwortlich und setzen mit diesem sowohl in Bezug auf Praxistauglichkeit, Verständlichkeit und Me-

thode Standards. Im Vergleich zur ersten Auflage hat sich zudem das Format geändert. Der Leser erhält nun auf 588 Seiten im signalfarbenen Rot ein Werk, das gegenüber seiner Voraufgabe einen mehr als verdoppelten Seitenumfang aufweist. Aufgrund der klaren Gliederungen kann sich der Anwender aber trotz dieser stattlichen Seitenanzahl grundsätzlich schnell orientieren und findet – sei es auch einmal durch Querverweise – zur gewünschten Passage. Schade ist indes, dass sich bei der zentralen Kommentierung des § 2 ab dem Kapitel B. II. 4. die in der Übersicht angegebenen und die tatsächlichen Randnummern immer weiter voneinander entfernen, was die schnelle Suche in der Kommentierung zu § 2 erschwert. Daneben scheint der Umfang des im Anschluss an die Kommentierung stehenden Anhangs recht großzügig bemessen. Angesichts der voranschreitenden Digitalisierung und der vielfachen Verfügbarkeit der aktuellen Textfassungen sollte hier das Potential zur Kürzung geprüft werden.

Ihrem Anspruch, praktische Anwendungsfragen im Sinne einer rechtssicheren Handhabung zu beantworten, werden Ulrich Preis und Daniel Ulber voll und ganz gerecht. Es handelt sich um ein Buch, das sich im Bestand einer jeden Hochschule, Universitätsklinik, außeruniversitären Forschungseinrichtung und arbeitsgerichtlichen Bibliothek finden sollte.

Tobias Mandler ist Rechtsanwalt bei Jones Day in München. Markus Meißner ist Rechtsanwalt im Bereich des Arbeitsrechts bei CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB in Stuttgart.

4 Überblick der Kommentierungen bei *Picker*, OdW 2014, S. 5 f. und *Will*, OdW 2018, 41 f.