

Laura Wegmann

Befristete Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit im Geltungsbereich des WissZeitVG

I. Einführung

Aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen stellen die herkömmlichen Arbeitsstrukturen in Frage. Als taugliches Mittel zum Ausgleich der veränderten Bedürfnisse der Vertragspartner hat sich die befristete Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit erwiesen. Rechtlich unbeanstandet bleibt die Befristung der Vertragsbedingung, wenn sie eindeutig auf einen sachlichen Grund – wie etwa die Wahrnehmung von Elternzeit, die Kompensation eines krankheitsbedingt ausfallenden Arbeitnehmers oder die Abdeckung eines projektbedingten personellen Mehrbedarfs – gestützt werden kann.

Im Hochschulbereich gibt es hingegen Situationen, in denen unklar ist, ob für die Befristungsabrede ein Sachgrund besteht. Denkbar sind Fälle, in denen die Arbeitszeit eines dem WissZeitVG unterfallenden Mitarbeiters in erheblichem Umfang befristet reduziert wird, um diesem für die Dauer der Befristung die Teilnahme an einem für sein Forschungshaben relevantem externen Projekt zu ermöglichen oder ihm mehr freie Zeit zur Beendigung seiner in der Endphase befindlichen Promotion zu gewähren. Weiterhin in Betracht kommt die befristete Erhöhung der Arbeitszeit eines Mitarbeiters zur Wahrnehmung einer neu geschaffenen Lehrtätigkeit oder die kurzweilige Aufstockung des Arbeitszeitvolumens zur Einführung und Wartung eines für die Laborpraxis notwendigen technischen Geräts.

In diesen Fällen ist zu entscheiden, ob sich die Zulässigkeit der Befristung nach Maßgabe der in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG vorgesehenen Angemessenheitskontrolle richtet, oder ob für derartige Abreden der Geltungsbereich der §§ 307ff. BGB eröffnet ist. Ersteres wird von der Rechtsprechung abgelehnt. Nach ihr regelt das WissZeitVG den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen eines nach dem WissZeitVG beschäftigten Mitarbeiters findet das WissZeitVG weder direkt noch analog Anwendung.¹ Die Rechtsprechung schließt ersichtlich an die zu § 14 TzBfG ergangene Rechtspre-

chung des BAG an, die die Anwendung dieser Vorschrift auf Änderungen der Arbeitsbedingungen ablehnt.² Damit bleibt der zweite Weg. Seine Untersuchung ist Anliegen der nachstehenden Ausführungen. Dazu wird zunächst die Befristungspraxis von Vertragsbedingungen außerhalb des Geltungsbereichs des WissZeitVG dargestellt (II.). Anschließend wird untersucht, inwieweit die daraus folgenden Grundsätze auf Befristungsabreden im Hochschulbereich übertragen werden können (III.). Die gefundenen Maßstäbe werden sodann auf praktische Fälle der Erhöhung oder Verringerung angewandt (IV.). Schließlich werden die Ergebnisse in einem Fazit zusammengefasst (V.).

Erhöhungen oder Verringerungen der Arbeitszeit von Wissenschaftlern können nach Maßgabe der PersVG (bei privaten Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach Maßgabe des BetrVG) der Mitbestimmung oder Mitwirkung des Personalrats oder Betriebsrats unterliegen. Auf diesen Problembereich wird hier nicht eingegangen.

II. Befristungsabreden außerhalb des WissZeitVG

Außerhalb des Geltungsbereichs des WissZeitVG wird die Vertragsinhaltskontrolle seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Schuldrechtsmodernisierung am 1. Januar 2002 auf Vertragsbestimmungen angewandt, wenn es sich bei den Befristungsabreden um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd § 305 BGB handelt und die Befristung eine kontrollfähige Abrede nach § 307 Abs. 3 BGB darstellt.³

1. Abgrenzung zur Individualabrede

Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen vor, wenn die Vertragsbestimmungen nicht im Einzelnen ausgehandelt wurden. Ausgehandelt sind die Vertragsbestimmungen, wenn der den Geschäftsbedingungen immanente gesetzesfremde Kerngehalt der maßgeblichen Vertragsklausel zwischen den Vertragsparteien ernsthaft zur Disposition gestellt wird.⁴ In Bezug auf ausgehandelte Vertragsklauseln wird eine reine Rechtskontrolle unter Berücksichtigung der §§ 138, 242 BGB durchgeführt.⁵

1 LAG Hamm v. 2.7.2015 – 18 Sa 517/15, juris.

2 BAG v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10, EzA § 14 TzBfG Nr. 83.

3 Zur Rechtslage vor dem 1. Januar 2002 BAG v. 12.12.1984 – 7 AZR 204/83, juris; MüKoBGB/Hesse, 17. Aufl. 2016, § 14 TzBfG Rdn. 17.

4 LAG DdF v. 6.9.2016 – 9 Sa 1385/15, juris; AR/Löwisch, Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2017, § 305 BGB Rdn. 2.

5 ErfK/Preis, Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, § 310 Rdn. 24.

Bei einer Befristung einzelner Vertragsbedingungen im bestehenden Arbeitsverhältnis liegt es nicht fern, von einer Individualabrede auszugehen. Denn der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis ist nicht derselben Zwangslage ausgesetzt wie der Arbeitnehmer, der seine Einstellung forciert. Für den eingestellten Mitarbeiter besteht vielmehr die Möglichkeit, die nachträgliche Vereinbarung der Teilbefristung abzulehnen und das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Konditionen fortzuführen.

Allerdings ist auch bei nachträglichen Teilbefristungen die strukturelle Verhandlungsstärke zwischen den Vertragsparteien nicht schlechterdings ausgeglichen. Allein die rechtlich zulässige Handhabung der Ablehnung des arbeitgeberseitigen Änderungsangebots kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass für den Arbeitnehmer damit die Gefahr einer Änderungskündigung und jedenfalls einer Verschlechterung des Betriebsklimas verbunden ist. Je nachdem, wie die aktuelle Beschäftigungslage ausgestaltet ist, wird er dahingehend von einer Ablehnung des Änderungsangebots in der Praxis absehen.⁶ Insofern gelten diese Abreden nicht als „ausgehandelt“ iSd § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB.

Eine Individualabrede könnte hingegen erwogen werden, soweit der Arbeitnehmer die treibende Kraft der nachträglichen Arbeitszeitveränderung ist. Initiiert der Arbeitnehmer die nachträgliche Modifizierung der Arbeitszeit, so besteht gerade nicht die Gefahr, dass die Vertragsgestaltungsfreiheit aufgrund der faktischen Überlegenheit des Arbeitgebers einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers ausgenutzt wird.⁷ Der Vertragsmechanismus funktioniert in diesem Falle mit der Folge, dass der Schutz des AGB-Rechts grundsätzlich entbehrlich ist. Allerdings darf sich das Merkmal des „Aushandelns“ nicht auf die Untersuchung beschränken, ob der Schutzzweck des AGB-Rechts die Kontrolle am Maßstab des § 307 BGB erfordert. Eine derartige Vorgehensweise würde auf eine Anwendung des Gesetzeszwecks und nicht auf eine Anwendung der Norm hinauslaufen.⁸ Auch bei nachträglichen Teilbefristungen ist die Vertragsbedingung nur dann ausgehandelt, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich die Befristung der Vertragsbedingung fordert. Allein der Wunsch nach einer Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit genügt in der

Regel nicht.⁹ Nur ausnahmsweise kann ein solcher Wunsch ein Aushandeln begründen wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer die Befristung der Bestimmung auch dann vereinbart hätte, wenn ihm der Vertragspartner die fristlose Abrede in Aussicht gestellt hätte.¹⁰ Abgesehen von dieser Ausnahme ist die Vereinbarung der Befristungsabrede nicht individuell „ausgehandelt“ iSd § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB.

2. Kontrollfähigkeit der Teilbefristung

Aus § 307 Abs. 3 BGB ergibt sich, dass die uneingeschränkte Inhaltskontrolle nur dann vorgenommen werden kann, wenn die Befristungsabrede eine kontrollfähige Abrede darstellt. Der gerichtlichen Kontrolle entzogen sind Leistungsbeschreibungen, die Art, Umfang und Güte der geschuldeten Leistung festlegen.¹¹ Wie das BAG standardmäßig betont ist Gegenstand der Inhaltskontrolle nicht der Umfang der befristeten Arbeitszeiterhöhung und damit der Kernbestand der Hauptleistungspflicht, sondern lediglich deren zeitliche Einschränkung durch die Befristung. Die Befristung der Vertragsbedingung als solche ist als rechtlich neutrales Mittel hingegen weder angemessen noch unangemessen.¹² Die Angemessenheit derselben kann nur beurteilt werden, wenn der Umfang der Arbeitszeiterhöhung in die nach § 307 BGB vorzunehmende Abwägung eingestellt wird. Ähnlich verfährt nunmehr das BAG unter Berufung darauf, dass andernfalls Wertungswidersprüche zum TzBfG generiert würden.¹³ Die Teilbefristung ist daher unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer bei Abwägung der schützenswerten Interessen beider Vertragsteile unangemessen benachteiligt.

3. „Vorformulierung“

Ob die vorformulierte Vertragsbedingung zur einmaligen oder mehrmaligen Verwendung bestimmt ist, ist nicht entscheidend, da der Arbeitsvertrag einen Verbrauchervertrag iSd § 310 Abs. 3 BGB darstellt, auf den § 307 BGB Anwendung findet.¹⁴

4. Verhältnis zum TzBfG

Die nach § 307 BGB auszurichtende Inhaltskontrolle wird hinsichtlich der Überprüfung der Befristungsabrede auch nicht durch die Regelungen der §§ 14ff.

6 Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 264; Maschmann, RdA 2005, 212 (219).

7 Lunk/Leder, NZA 2008, 504 (505).

8 Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 79.

9 ArbG Stuttgart v. 15.08.2012 – 22 Ca 471/12, BeckRS 2014, 69081.

10 Vgl. Maschmann, RdA 2005, 212 (219).

11 BAG v. 27.7.2005 – 7 AZR 486/04, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 5.

12 Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 267.

13 BAG v. 15.12.2011 – 7 AZR 294/10, NZA 2012, 674 (677); Vgl. Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 266 f.

14 Vgl. BAG v. 8.8.2007 – 7 AZR 855/06, EzA § 14 TzBfG Nr. 42.

15 BAG v. 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 67.

TzBfG verdrängt.¹⁵ Die §§ 14ff. TzBfG finden weder direkt¹⁶ noch analog Anwendung.¹⁷ Trotz der nunmehr anerkannten Verdrängungswirkung der § 305ff. BGB gegenüber den Vorschriften des TzBfG bleiben dessen Wertungen nicht gänzlich unbeachtet.¹⁸ Sind Umstände gegeben, die im Einzelfall zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses führen können, so erlangen diese Gründe jedenfalls Bedeutung, wenn es um die Befristung einzelner Vertragsbedingungen geht.¹⁹ Besteht ein Sachgrund, so indiziert dieser regelmäßig die Angemessenheit der Befristungsabrede. Ein strengerer Prüfungsmaßstab wird angelegt, wenn die Arbeitszeit befristet in erheblichem Umfang erhöht wird. In diesem Fall ist die Arbeitszeitaufstockung nur dann nicht unangemessen, wenn Umstände vorliegen, die die Befristung des gesamten Vertrages rechtfertigen könnten.²⁰ Keine Anwendung findet der qualifizierte Prüfungsmaßstab auf die befristete Verringerung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang. Dies wird damit begründet, dass bei der befristeten Arbeitszeitverringerung das finanzielle Auskommen – anders als bei der erheblichen Arbeitszeitaufstockung – nicht gefährdet wird. Denn nach Ablauf der Befristung erhöht sich die Arbeitszeit und infolgedessen auch die Vergütung ipso iure zum ursprünglich vereinbarten Umfang. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ist nur ausnahmsweise gegeben, wenn der aus § 8 TzBfG resultierende Anspruch beschränkt wird.²¹ Im Übrigen hat das Bestehen eines Sachgrundes für die Angemessenheit einer befristeten erheblichen Arbeitszeitverringerung nur Indizwirkung.

III. Übertragung des Kontrollmaßstabes auf das WissZeitVG

1. Anwendungsbereich §§ 307ff. BGB

Anwendbar ist der Kontrollmaßstab der §§ 307ff. BGB nur dann, wenn die Befristungsabrede nicht individuell vereinbart und damit ausgehandelt iSd § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB ist. Auch im Hochschulbereich ist notwendig, dass der Verwender die Vertragsbestimmung – in Gestalt der Befristungsabrede – ernsthaft zur Diskussion stellt. Ein gesteigertes Interesse des Mitarbeiters an einer Erhöhung oder Verringerung

der Arbeitszeit ist nicht ausreichend, da damit nicht der Wunsch nach einer Befristung der Vertragsbedingung einhergeht. Vonnöten ist vielmehr, dass der Mitarbeiter bei einem fristlosen Angebot der Hochschule die Befristung explizit vereinbart hätte. Ob die Hochschule zur Unterbreitung eines entsprechenden Vorschlags bereit war bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls.

2. Übertragung der Rechtsprechung

Sofern der Anwendungsbereich der §§ 307ff. BGB für Befristungsabreden im WissZeitVG eröffnet ist, besteht die Möglichkeit die Rechtsprechung zur Verdrängung der §§ 14ff. TzBfG gegenüber der §§ 307ff. BGB zu übertragen. Eine unterschiedslose Anwendung hätte zur Folge, dass Befristungsabreden im Geltungsbereich des nach WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnis regelmäßig angemessen iSd § 307 BGB wären, wenn ein die Befristung des Vertrages rechtfertigender Sachgrund nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG bestünde oder die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG erfüllt wären.²²

Eine differenzierte Handhabung der Übertragung könnte aus Sinn und Zweck des WissZeitVG resultieren. Dem WissZeitVG liegt ausweislich der Gesetzesbegründung die Absicht zu Grunde, durch die privilegierte Zulässigkeit der Befristung von Verträgen eine Fluktuation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu generieren und dadurch die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Hochschule zu sichern.²³ Betrachtet man die „Befristung in der Befristung“ als Anreiz zur Mitarbeit in hochschulübergreifenden Projekten, so liegt es nicht fern, auch die Befristung von Vertragsbedingungen stets für zulässig zu erklären. Folge der privilegierten Zulässigkeit wäre, dass diese bei Bestehen eines Befristungs- oder Sachgrundes nach § 2 Abs. 1, 2 WissZeitVG ausnahmslos wirksam und auch bei extrem kurz oder langen Befristungen nicht zu beanstanden wäre. Dagegen spricht, dass dadurch die Vorschriften des WissZeitVG auf die Befristung von Vertragsbedingungen de facto analog angewandt würden. Neben der Angemessenheitskontrolle bzw. der Sachgrundkontrolle nach Maßgabe der § 2 Abs. 1, 2 WissZeitVG bestünde für die Inhaltskontrolle kein eigenständiger Anwendungsbereich mehr.

16 BAG v. 14.1.2004 – 7 AZR 213/03, AP TzBfG § 14 Nr. 8; v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10, EzA § 14 TzBfG Nr. 83; Sievers, Kommentar zum TzBfG, 5. Aufl. 2015, § 14 Rdn. 12.

17 Angesichts der breiten Diskussion um die Gefährdung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses kann nicht von einer unbewussten Regelungslücke ausgegangen werden. Wie hier: Schmidt, NZA 2012, 760.

18 Krit. in Bezug auf die praktischen Folge der wertungsmäßigen Heranziehung: Fuhlrott, NZA 2016, 1000 (1003), der Rechtsunsicherheit bei der Befristungspraxis befürchtet.

19 BAG v. 23.3.2016 – 7 AZR 828/13, EzA § 307 BGB 2002 Nr.

76; v. 7.10.2015 – 7 AZR 945/13, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 7; v.

10.12.2014 – 7 AZR 1009/12, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 67.

20 Arnold/Graefl, Teilzeit- und Befristungsrecht, 4. Aufl. 2016, § 14 TzBfG Rdn. 18.

21 BAG v. 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 67.

22 Kein Sachgrunderfordernis statuiert das Merkmal „zur Förderung (...) der Qualifizierung“, vgl. BT-Drs. 18/6489 S. 10; Mandler/Meißner, OdW 2017, 199 (206).

23 BT-Drs 16/3438 S. 11.

Ein weiteres denkbare Szenario wäre, für Befristungen von Vertragsbedingungen im Geltungsbereich des WissZeitVG niemals einen Sach- bzw. Befristungsgrund zu erfordern mit der Folge, dass Befristungsabreden nur wirksam wären, wenn diese der nachvollziehenden Abwägung nach Maßgabe des § 307 BGB standhielten. Begründen ließe sich das damit, dass insbesondere im Wissenschaftsbereich ein gesteigertes Bedürfnis nach einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen besteht. Denn weder die Entwicklung des eigenen Qualifizierungsziels noch die weitere Gestaltung des Projektablaufs ist im Voraus planbar. Würde man im Fall einer erheblichen Arbeitszeitaufstockung stets ein Sach- bzw. Befristungsgrund voraussetzen, wäre eine gewisse Bremswirkung in Bezug auf die wissenschaftliche Praxis nicht abzustreiten. Unberücksichtigt bliebe dann allerdings, dass eine erhebliche Arbeitszeitaufstockung für das wissenschaftliche Personal hinsichtlich des finanziellen Auskommens und der Lebensplanung ebenso bedeutsam ist wie für das nichtwissenschaftliche Personal. Für Letzteres gelten die unter II. 4. erörterten, allgemeinen Grundsätze. Eine Ungleichbehandlung beider Gruppen wäre nur gerechtfertigt, wenn die in Art. 5 Abs. 3 GG gewährleistete Wissenschaftsfreiheit die Notwendigkeit eines Sachgrundes entbehrlich machen würde. Allerdings dient das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG gerade der Wahrnehmung der Wissenschaftsfreiheit. Dass dieselbe einerseits die Vertragsbefristung im Interesse einer Nachwuchs- und Qualifikationsförderung zulässt, andererseits der Bindung der Befristungsabrede an Sach- bzw. Befristungsgründe nach Maßgabe des WissZeitVG entgegensteht ist nicht erkennbar. Vielmehr ermöglicht die durch Befristungsabreden erfolgte Umverteilung des dem Institut zur Verfügung stehenden Arbeitszeitbudgets auf die angestellten Mitarbeiter eine Intensivierung einzelner Projekte und eine Ausnutzung der individuellen Leistungsfähigkeit. Das vom Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG erfasste Kernziel des WissZeitVG – die Aufrechterhaltung der Innovationsfähigkeit der Hochschule – wird durch die Befristung der Vertragsbedingung gefördert.

Vorzugswürdig ist insofern, die Rechtsprechung zur Verdrängung der §§ 14ff. TzBfG gegenüber der §§ 307ff. BGB unter Berücksichtigung der dem WissZeitVG immanenten Wertungen zu übertragen.²⁴

3. Zitiergebot

Unterwirft man nun eine Vertragsbestimmung im Geltungsbereich des WissZeitVG der Inhaltskontrolle, so stellt sich die Frage, wie sich das in § 2 Abs. 4 Wiss-

ZeitVG vorgesehene Zitiergebot auf die Angemessenheitskontrolle auswirkt. Schon außerhalb des Anwendungsbereichs des WissZeitVG lässt das BAG das Vorliegen eines objektiven Rechtfertigungsgrundes für die Angemessenheit der Befristungsabrede genügen.²⁵ Ursache hierfür sind die im Rahmen der Angemessenheitskontrolle heranzuziehenden Wertungen des TzBfG.²⁶ Da das TzBfG eine Niederschrift des Befristungsgrundes nicht erfordert, soll auch bei Vornahme der Inhaltskontrolle die Angabe des Befristungsgrundes entbehrlich sein.

Nichts anderes gilt bei Befristungsabreden im WissZeitVG. Zwar ist in § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG ein Zitiergebot verankert. Bezugspunkt der Regelung ist allerdings das Vertragswerk als Ganzes und nicht die einzelne Vertragsbestimmung. Das Festhalten am Zitiergebot wäre bei der Änderung von Vertragsbedingungen letztlich auch reiner Formalismus. Dem Sinn und Zweck des Zitiergebots – der Schaffung von Rechtssicherheit – wird schon bei der Niederschrift der Befristungsabrede des Ausgangsvertrages entsprochen. Eine darüber hinausgehende Notwendigkeit nach einem Verweis iSd § 2 Abs. 4 WissZeitVG kann sich nur ausnahmsweise dann ergeben, wenn durch die Befristungsabrede zugleich die Befristungsdauer des Hauptvertrages modifiziert wird. Im Übrigen ist die Wahrung des Zitiergebots bei der befristeten Änderung der Arbeitszeit entbehrlich.

IV. Die Arbeitszeitveränderung unter Berücksichtigung der Wertungen des WissZeitVG

1. Arbeitszeiterhöhung

Wird die Arbeitszeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters befristet erhöht, damit dieser eine institutseigenen zugewiesene Lehrtätigkeit wahrnehmen kann, stellt die Aufstockung regelmäßig dann keine unangemessene Benachteiligung iSd § 307 Abs. 1 BGB dar, wenn Umstände vorliegen, die auch die Befristung des Vertrages als solches rechtfertigen würden. Zu ermitteln ist demnach, ob die befristete Erhöhung der angestrebten Qualifizierung nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG angemessen ist. Regelmäßig angemessene Zeiträume gibt es für die Befristung von Vertragsbedingungen nicht. Ob die befristete Modifizierung der Arbeitszeit der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, entscheidet sich vielmehr nach den auf die Angemessenheit der Befristungsdauer anzulegenden Darlegungs- und Beweislastregeln.²⁷ So hat die Hochschule in den Fällen, in denen die befristete

²⁴ So LAG Hamm v. 2.7.2015 – 18 Sa 517/15, juris.

²⁵ BAG v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10, EzA § 14 TzBfG Nr. 83. So auch *Willemsen/Jansen*, RdA 2010, 1.

²⁶ S. Fn 15.

²⁷ *Mandler/Meißner*, OdW 2017, 199 (202).

Veränderung der Arbeitszeit nicht auf Wunsch des Mitarbeiters erfolgt darzulegen, wieso die befristete Erhöhung der Arbeitszeit im fraglichen Zeitraum notwendig ist, um dem Ziel der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung des Mitarbeiters gerecht zu werden.²⁸ Nur durch diese Auferlegung der Beweislast kann gewährleistet werden, dass die Befristung der Arbeitszeit nicht dazu instrumentalisiert wird Mitarbeiter von vornherein mit einer niedrigen Stundenanzahl einzustellen um auf etwaige Mehrbelastungen mit befristeten Arbeitszeiterhöhungen zu reagieren. Besteht aus Sicht des Mitarbeiters eine Notwendigkeit der Arbeitszeiterhöhung, so kann die Unangemessenheit der Befristungsabrede durch die Hochschule ohne weiteres widerlegt werden. So auch im Falle des Mitarbeiters, der eine Erhöhung der Arbeitszeit zur Übernahme einer Lehrtätigkeit wünscht.

Die Übernahme einer Lehrtätigkeit dient der wissenschaftlichen Qualifizierung nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 WissZeitVG insoweit, als dass sich der Lehrende zum Ziel setzt, die eigenen Erkenntnisse im Rahmen einer kritisch-reflexiven Auseinandersetzung zu hinterfragen und fortzuentwickeln. Liegt diese Zielsetzung der Lehrtätigkeit zu Grunde, so könnte selbst die Befristung des Vertrages als solche gerechtfertigt werden, so dass die Befristungsabrede nicht unangemessen ist. Berücksichtigt werden muss, dass zur Vermeidung der Unangemessenheit zwingend auf einen Befristungs- bzw. Sachgrund nach Maßgabe des WissZeitVG zurückgegriffen werden muss, wenn die Arbeitszeitaufstockung erheblich ist.

2. Arbeitszeitreduktion

Wird die Arbeitszeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters in erheblichem Umfang befristet reduziert, damit dieser an einem hochschulübergreifenden Projekt teilhaben kann, so ist offen, nach welchem Maßstab sich die Befristungsabrede bemisst. Überträgt man die Rechtsprechung zur Befristung von Vertragsbedingungen außerhalb des Anwendungsbereichs des WissZeitVG, so bedarf es selbst bei der erheblichen Arbeitszeitreduktion keines Befristungs- bzw. Sachgrundes nach Maßgabe des § 2 Abs. 1, 2 WissZeitVG. Eine Übertragung dieser Position auf die befristete Arbeitszeitverringerung im Geltungsbereich des WissZeitVG ist nicht überzeugend. Zwar wird durch die befristete Verringerung der Arbeitszeit auch im Hochschulbereich gesichert, dass die Mitarbeiter nach

Ablauf der Befristung zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit beschäftigt sind und folglich die Vergütung wieder den vor Abschluss der Befristungsabrede geltenden Umfang annimmt. Der Rückgriff auf die Wertungen des WissZeitVG ist aber notwendig, um den insbesondere im Hochschulbereich angesiedelten mit der Arbeitszeitverringerung einhergehenden Erschwernissen Rechnung zu tragen. So hat die Arbeitszeitverringerung zur Folge, dass dem Mitarbeiter während des Befristungszeitraums der Zugang zu wissenschaftlichen Ressourcen nur begrenzt offen steht.²⁹ Zu den wissenschaftlichen Ressourcen gehören die den Hochschulen vorbehaltenen Erkenntnismittel wie Literatur oder technisches Equipment. Daneben führt die Beschränkung der Arbeitszeit aber auch dazu, dass der Mitarbeiter sich nicht mehr im gewohnten Umfang mit dem verbliebenen wissenschaftlichen Personal austauschen kann. Der Austausch trägt dazu bei, die bisher erzielten Erkenntnisse einer breiten Diskussion zuzuführen und aus dieser Erörterung Erkenntnisse für die Erreichung des eigenen angestrebten Qualifizierungsziels zu generieren. Die Begrenzung der Zugänglichkeit der wissenschaftlichen Ressourcen durch die Befristung der Arbeitszeit ist insofern ein nicht zu vernachlässigender Umstand. Überzeugender ist daher, bei der befristeten Arbeitszeitverringerung im Wissenschaftsbereich wie bei der befristeten Arbeitszeiterhöhung zu verfahren. Wird die Arbeitszeit in erheblichem Umfang von mindestens 25 % für einen bestimmten Zeitraum reduziert, so ist die Verringerung nur dann nicht unangemessen, wenn auch der Vertrag als solcher befristet werden dürfte.

V. Fazit

Die „Befristung in der Befristung“ richtet sich nach dem Kontrollmaßstab der §§ 307ff. BGB, sofern die Abrede nicht ausnahmsweise „ausgehandelt“ iSd § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB ist. Verdrängt werden durch die §§ 307ff BGB die Vorschriften des WissZeitVG. Trotz der grundsätzlichen Verdrängung werden die Wertungen des WissZeitVG bei Vornahme der Inhaltskontrolle berücksichtigt. Empfehlenswert ist aber, auch bei der Befristung von Vertragsbedingungen zu untersuchen, ob ein Befristungs- oder Sachgrund besteht. Ist dies der Fall, kann er in die Vertragsklausel aufgenommen werden (S. Beispielsklausel unter VI.). Nicht notwendig ist bei der

28 Meinel/Heydn/Herms/Meinel, Kommentar zum TzBfG, 5. Aufl. 2015, § 14 TzBfG Rdn. 36; BeckOK ArbR/Bayreuther, Stand 01.09.2017, § 14 TzBfG Rdn. 23.

29 AR/Löwisch, Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2017, § 1 WissZeitVG Rdn. 11.1.

„Befristung in der Befristung“ die Wahrung des Zitiergebotes.

des folgenden Grundes: _____ (Befristungsgrund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG/Sachgrund nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG).

VI. Beispielsklausel

Der vereinbarte Beschäftigungsumfang wird ab dem ... bis zum... um $\frac{1}{4}$ der jeweiligen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten erhöht/verringert und zwar wegen Vorliegen

Laura Wegmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Forschungsstelle für Hochschul Arbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch.