



Ulrike Lehmann-Wandschneider

Das Sonderbefristungsrecht
an Hochschulen und
Forschungseinrichtungen
nach dem
Wissenschaftszeitvertragsgesetz



Kapitel 1 Einführung

„Wissenschaftliches Arbeiten ist zweifellos etwas Besonderes: Es bindet ein in die weltweite Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden, es benötigt und es bietet große Freiheit, es lässt teilhaben an der faszinierenden Suche nach neuem Wissen.“¹

Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind ständiger Gegenstand von Diskussionen: einerseits hochschulpolitischer und andererseits rechtswissenschaftlicher. Dies zeigt die beiden Dimensionen des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich auf, die zugleich nicht unabhängig von einander sind. Die arbeitsrechtliche Diskussion wird sehr stark geprägt durch hochschulpolitische Prämissen. Die ständigen Veränderungen, denen das Befristungsrecht der Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch die Schaffung eines neuen Befristungsrechts, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum 5. HRGÄndG, die erneute Aufnahme eines Drittmittelbefristungsstatbestandes sowie die Einfügung einer familienfreundlichen Komponente in das Befristungsrecht in den letzten Jahren unterlag, sind Beleg dafür, wie sich beide Ebenen beeinflussen.

Unter den Beschäftigten der Hochschulen bilden die wissenschaftlichen Mitarbeiter die größte Gruppe. So waren 2007 123.545 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an Hochschulen², davon 114.056 im Angestelltenverhältnis,³ beschäftigt. Zum wissenschaftlichen Personal unterhalb der Hochschullehrer zählen des Weiteren 18.863 wissenschaftliche Hilfskräfte und 7.231 Lehrkräfte für besondere Aufgaben.⁴ Darüber hinaus wurden 66.270 studentische Hilfskräfte beschäftigt.⁵ Damit kommt dem wissenschaftlichen Personal unterhalb der Hochschullehrer nicht nur zahlenmäßig im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Hochschulen eine besondere Bedeutung zu. Der Gesetzgeber hat sich deshalb entschieden, zugunsten der Funktionsfähigkeit der Hochschulen und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für diese Mitarbeiter ein eigenes Befristungsrecht zu entwickeln.

Das Recht, befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit dem wissenschaftlichen Personal unterhalb der Hochschullehrer abzuschließen, ist im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelt. Bevor das WissZeitVG in Kraft trat, war das Sonderbefristungsrecht für Hochschulen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen sowie stu-

1 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag, S. 8.

2 Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, 2007, S. 32.

3 Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, 2007, S. 50.

4 Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, 2007, S. 32. Ob die Lehrkräfte für besondere Aufgaben dem Anwendungsbereich des WissZeitVG unterfallen, wird im Rahmen des personellen Anwendungsbereiches diskutiert.

5 Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, 2007, S. 45.

dentischen Hilfskräften in das Hochschulrahmengesetz, genauer in den §§ 57 a ff. HRG, integriert. Diese Normen galten auch nach der Föderalismusreform I als verbindliches Bundesrecht ohne Abweichungs- oder Ersetzungsbezugnis der Länder fort,⁶ da sie auf Grundlage des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG erlassen worden sind.

Der Gesetzgeber hat sich entschieden, einen eigenständigen Standort für die Befristungstatbestände zu schaffen, weshalb er sie in das WissZeitVG fast wortgleich überführte. Hinzugekommen sind eine so genannte familienfreundliche Komponente, eine gesonderte Befristungsmöglichkeit für den drittmittelfinanzierten Bereich und deren Erstreckung auf nicht-wissenschaftliches Personal sowie eine Änderung des personellen Geltungsbereiches. Dass diese Neuerung nicht gerade einer rechtssicheren Gestaltung förderlich ist,⁷ wird in dieser Arbeit zu zeigen sein.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Regelungen des WissZeitVG und versucht, Antworten auf die noch offenen Fragen des Befristungsrechts im wissenschaftlichen Bereich zu finden, wobei nicht zuletzt auch Aspekte der Rechtspraxis berücksichtigt werden. Der Schwerpunkt der Bearbeitung liegt dabei auf dem personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG in seiner Anwendung nach dem Inkrafttreten des WissZeitVG, der den wohl umstrittensten und damit für die Rechtswissenschaft interessantesten Teil darstellt.

Zunächst wird ein kurzer historischer Abriss über die Entwicklung des Befristungsrechts für Hochschulen gegeben, dem sich eine Darstellung des verfassungsrechtlichen Rahmens anschließt. Nachdem dieser eingegrenzt wurde, soll der Anwendungsbereich des WissZeitVG sowohl in institutioneller als auch personeller Hinsicht geklärt werden. Anschließend werden die einzelnen Befristungsmöglichkeiten dargestellt. Hinzu kommt eine Darstellung des Sachgrundes „Drittmittelfinanzierung“. Nachdem sämtliche Befristungstatbestände erläutert wurden, wird auf die bei der Berechnung der Höchstbefristungszeiten anzurechnenden Arbeitsverhältnisse sowie Verlängerungsoptionen eingegangen.

Bei der vorliegenden Arbeit wurde bewusst von einem paragraphenweisen Aufbau, wie er sich in Kommentaren findet, abgewichen, um so einen besseren Überblick über das Zusammenspiel der Normen geben zu können.

6 Vgl. Begründung zum Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes, BT-Drucks 16/812, S. 20.

7 Vgl. ebenso APS-Schmidt, § 1 WissZeitVG Rn. 3.