

Jacob Joussen

## Die Promotion während der Mitarbeit an einem Lehrstuhl – ein Modell mit Zukunft?

Entwicklungen durch die Reform des WissZVG 2016

### 1 Einleitung

Es ist wohl schon lange ein Bild der Vergangenheit, dem viele noch nachtrauern, das aber längst nicht mehr der Realität entspricht: dasjenige von dem Studenten, der soeben sein Studium abgeschlossen hat und versucht, noch irgendwie an einem Lehrstuhl „unterzukommen“, um möglichst dort auch zu promovieren. Die Stellen sind rar gesät, die Bewerberquote hoch – da gingen früher viele leer aus. Wie sehr hat sich doch das Bild geändert! Wer sich heute an den Universitäten umhört, wird häufig dasselbe erfahren: Für Stellen, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorgesehen sind – mithin für das Rückgrat der wissenschaftlichen Tätigkeit eines Lehrstuhls –, finden sich kaum noch Bewerberinnen und Bewerber. Der Reiz, sich wissenschaftlich fortzubilden, scheint deutlich abgenommen zu haben.

Sucht man hierfür nach Ursachen, wird man – jedenfalls in der juristischen Fakultät – schnell fündig werden. Drei sind jedenfalls zu nennen: Erstens gilt, dass der gesellschaftliche Druck, möglichst zügig fertig zu werden, den Studierenden der Rechtswissenschaft schon vom ersten Semester an vermittelt wird. Die Idee des Freischusses impliziert insofern nicht nur den Vorteil, es bei einem Fehlversuch ohne Konsequenzen noch einmal versuchen zu können, sondern vor allem auch den Eindruck, dass es gut ist, möglichst schnell durch das Studium zu kommen. Das führt dann aber auch dazu, dass ein Freiraum für ein Studium jenseits der vorgefertigten Bahnen letztlich kaum noch möglich wird bzw. erkennbar ist. Wer ist denn schon bereit dazu, sich etwa in eine nicht erforderliche Vorlesung zu setzen oder ein nicht zwingend vorgegebenes Seminar zu besuchen, wenn dadurch die Chancen schwinden, einen Freiversuch zu erhalten, der zwingend an die Einhaltung der Regelstudienzeit gebunden ist? Wissenschaftliches Arbeiten erlernt man so nicht; wissenschaftliche Begeisterung wird man so nicht entwickeln können. Nicht viel anders sieht es bei den Bachelorstudiengängen aus, die durch ihre Modularisierung so stark verschult und in Bahnen gelenkt sind, dass eine über das geforderte Maß hinausgehende wissenschaftliche Befassung mit Themen kaum mehr möglich ist.

Hinzu kommt, zweitens, der Umstand, dass es gerade für diejenigen, die ein rechtswissenschaftliches Studium abgeschlossen haben, so überaus reizvolle Alternativen gibt. Wer gut ist und damit eigentlich für eine wissenschaftliche Tätigkeit in Betracht käme, wird vom Arbeitsmarkt schon im unmittelbaren Anschluss an das Studium oder sogar während des Studiums abgeworben. Das Referendariat ist zwar noch zu absolvieren, aber insbesondere die großen Kanzleien sind bereit, in diese jungen Menschen zu investieren – weil sie genauso dringend auf qualifizierten Nachwuchs angewiesen sind wie die Hochschulen. Somit stehen die guten Absolventinnen und Absolventen vor der Wahl – die immer häufiger zulasten der Hochschulen ausfällt. Dies hängt nicht nur mit der Bezahlung zusammen, die in den Kanzleien verführerisch hoch ist, auch schon für Berufsanfänger, sondern auch mit dem Umstand, dass der Weg an der Universität in aller Regel nach zwei, drei Jahren beendet ist. Im Regelfall wird der wissenschaftliche Mitarbeiter eben nicht Professor,

sondern geht nach seiner Tätigkeit an einem Lehrstuhl in die Praxis – und dies kann er dann natürlich auch schon zwei Jahre zuvor tun. Denn – und dies ist ein weiterer Aspekt – ein wesentliches Ziel der Tätigkeit an einem Lehrstuhl kann er auch erreichen, wenn er gleich in einer Kanzlei oder einem Wirtschaftsunternehmen arbeitet: Die Promotionen sog. externer Doktoranden haben in den vergangenen Jahren spürbar zugenommen. Die Vorstellung, eine Dissertation auch noch neben einer anwaltlichen Tätigkeit schreiben zu können, verbreitet sich mehr und mehr, mögen hier auch viele Fehlvorstellungen verbreitet sein.

Schließlich kommt, drittens, ein weiterer Umstand dazu, der zu nennen ist, sucht man nach den Gründen für die zurückgehende Bereitschaft, sich für einen gewissen Qualifizierungszeitraum in ein Arbeitsverhältnis an einem Lehrstuhl zu begeben. Und dieser Grund gilt wieder für alle Fachbereiche, nicht nur den juristischen. Bekanntermaßen sind die dortigen Arbeitsbedingungen allzu häufig – um es vorsichtig zu formulieren – nicht gut. Statistiken gibt es keine, aber erfahrungsgemäß ist die 50vH-Stelle an einem Lehrstuhl in den seltensten Fällen nach 19,92 Stunden beendet. Die Unsicherheiten sind zudem hoch, denn – und dies ist ein zentrales Problem gerade im Wissenschaftsbetrieb überhaupt – die dort vorhandenen Arbeitsverhältnisse sind auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses immer befristet. Das aber ist nicht verlockend: Wer nicht weiß, ob er nach ein oder zwei Jahren eine Anschlussbeschäftigung erhält und wer somit Gefahr läuft, mitten während seiner Arbeit an seiner Qualifikationsschrift keine Stelle mehr zu haben und damit seine Finanzierung zu verlieren, wird es sich dreimal überlegen, einen solchen Weg einzuschlagen – wo doch die Alternative (Promotion während der unbefristeten Stelle bei einer Kanzlei etwa) so attraktiv ist.

Befristete Arbeitsverhältnisse stellen ohnehin ein Problem in der Arbeits- und Gesellschaftsordnung dar, doch im wissenschaftlichen Betrieb sind die Auswirkungen nicht nur für die Mitarbeiter problematisch, sondern auch für den Betrieb selbst. Das hat die Gesetzgebung veranlasst, hier gegenzusteuern. Die Kernerwägungen der 2016 in Kraft getretenen Reform liefen darauf hinaus, zum einen die bislang sehr großzügig eröffnete Befristungsmöglichkeit auf Arbeitsverhältnisse zu konzentrieren, die einer Qualifikation dienen; zum anderen ist die Befristungsdauer nicht mehr in das Belieben des Arbeitgebers gestellt. Um dies aber näher würdigen zu können, ist erforderlich, sich überhaupt die Problematik der Befristung eines Arbeitsverhältnisses in Erinnerung zu rufen.

## 2 Das befristete Arbeitsverhältnis als Ausnahme vom „Normalarbeitsverhältnis“

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses war in den Vorstellungen der Väter des BGB am Ende des 19. Jahrhunderts nichts Verwerfliches; im Gegenteil: Es sollte die Regel sein.<sup>1</sup> Doch hat sich dies geändert; viele Faktoren des Austauschverhältnisses „Arbeitsvertrag“ sind einem Wandel unterzogen; dies gilt vor allem auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses: Schon lange vor Verabschiedung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)<sup>2</sup> hatte die Rechtsprechung darauf reagieren müssen, dass die vom BGB als Regelfall vorgesehene Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag zu befristen, mit den Grundgedanken des Kündigungsschutzes kollidierte: Befristete man näm-

1 Bereits § 559 des Entwurfs eines Bürgerlichen Gesetzbuchs für das Deutsche Reich (Zweite Lesung, Band I, Berlin 1894, S. 173) enthielt annähernd den gleichen Wortlaut wie der heutige § 620 Abs. 1 und 2 BGB, <https://ia902306.us.archive.org/18/items/entwurfeinesbrg00gesegoog/entwurfeinesbrg00gesegoog.pdf>, zuletzt abgerufen am 3.11.2016; MüKo-BGB/Hesse, 7. Auflage, 2016, § 620 BGB Rn.1; MüKo-BGB/Hesse, 7. Auflage, 2016, § 14 TzBfG Rn. 1.

2 Bzw. zum BeschFG.

lich ein Arbeitsverhältnis immer für einen kurzen Zeitraum, endete es, ohne dass es einer Kündigung bedurfte. Damit konnte auch der Kündigungsschutz nicht mehr eingreifen.

Infolgedessen war insbesondere das Bundesarbeitsgericht seit den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts dazu übergegangen, die Befristung von Arbeitsverträgen zu reglementieren.<sup>3</sup> Dies wurde vom Gesetzgeber dann im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) bzw. TzBfG aufgenommen, zwei Gesetze, welche das angesprochene Regel-Ausnahme-Verhältnis umdrehen. Nunmehr waren Arbeitsverhältnisse im Regelfall nicht mehr befristet abzuschließen, sondern unbefristet. Nur ausnahmsweise noch sollte eine Befristung zulässig sein. Stand in diesem Zusammenhang ursprünglich das Bemühen der Bundesrichter im Vordergrund, die Tendenz zur Ausdehnung des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse vor allem durch das Erfordernis eines entsprechenden Sachgrundes zu begrenzen, sieht § 14 Abs. 2 TzBfG die Möglichkeit vor, auch ohne einen Sachgrund („sachgrundlos“) zu befristen. Damit wurde die enge Bindung an einen Sachgrund aufge- weicht. Auch auf der Grundlage dieser Vorschrift haben befristete Arbeitsverhältnisse in der Ver- gangenheit stark zugenommen. Sie werden immer bedeutsamer, wohingegen das unbefristete Arbeitsverhältnis an Verbreitung zurückgeht.

Immer wieder spricht man in diesem Zusammenhang von der „Erosion“<sup>4</sup> oder „Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses“<sup>5</sup>.<sup>6</sup> Der Gesetzgeber hat verschiedentlich versucht, auf diese Ent- wicklung zu reagieren, beispielhaft durch das angesprochene TzBfG. Ausgehend von der Be- deutung des Begriffs der „Norm“, die als Regel- bzw. Wertmaßstab zu begreifen ist, der Geltung beansprucht,<sup>7</sup> sah etwa *Zachert* bei dem „Normalarbeitsverhältnis“ den „Durchschnittsstandard“ angesprochen. Er fasste dabei die seit den achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts ge- führte Debatte zusammen und verstand unter Normalarbeitsverhältnis „das auf Dauer angelegte, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschützte Vollzeitarbeitsverhältnis“.<sup>8</sup> Ein be- fristetes Arbeitsverhältnis jedoch entspricht dieser Norm nicht – und so versucht der Gesetzgeber immer wieder, der erkannten „Erosion“ entgegenzuwirken. Politisch ist die Diskussion um die befristete Beschäftigung stets brisant, weil sich bei ihr immer ein Konflikt im Spannungsverhält- nis zum Kündigungsrecht ergibt.

Entscheidende Zielrichtung des TzBfG ist die Verhinderung der Diskriminierung befristet be- schäftigter Arbeitnehmer<sup>9</sup> und konsequenterweise auch die Beschränkung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverhältnisse. Auf diese Weise versuchte der Gesetzgeber, dem Normalarbeits- verhältnis wieder mehr Bedeutung einzuräumen und die verhältnismäßig hohe Zahl von befristeten Arbeitsverhältnissen zu reduzieren.<sup>10</sup>

3 BAG 12.10.1960 – GS 1/59, AP Nr. 16 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag; dies verteidigend vgl. BAG AP Nr. 47, 50, 54, 71 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag; MüKo-BGB/*Hesse*, 7. Auflage, 2016, § 14 TzBfG Rn. 2; Schliemann/*Dörner*, Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Auflage 2002, S. 547 ff.

4 *Zachert*, „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ in Europa, BB 1990, 565 ff., 567.

5 *Zachert*, Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses, AuR 1988, 129 ff., 132; vgl. ähnlich *Mückenberger*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, Zeitschrift für Sozialreform 31 (1985), 415 ff.

6 Zu diesem Vorgang auf der europäischen Ebene vgl. etwa *Rebhahn*, Gibt es ein europäisches Sozialmodell der Ar- beitsbeziehungen?, ZESAR 2009, 159 ff., 163 ff.

7 *Apel/Ludz*, Philosophisches Wörterbuch, 5. Auflage, 1976, Stichwort „Norm“.

8 *Zachert*, Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses, AuR 1988, 129, 129.

9 Dazu Hk-TzBfG/*Joussen*, TzBfG, 4. Auflage, 2016, TzBfG § 1 Rn. 15.

10 *Waltermann*, Gutachten zum Deutschen Juristentag 2010, B 64.

### 3 Das befristete Arbeitsverhältnis im Wissenschaftsbetrieb

Das TzBfG gilt auch für Arbeitsverhältnisse im Hochschulbetrieb. Auch hier bedarf es also regelmäßig eines Befristungsgrundes, sollen Beschäftigte nur befristet tätig werden.<sup>11</sup> Es ist evident, dass die acht im Gesetz beispielhaft aufgeführten Befristungsgründe den Anforderungen und der traditionellen Organisation von wissenschaftlicher Arbeit, gerade im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs, nicht gerecht werden. Im Wissenschaftsbetrieb ist daher der Gesetzgeber schon früh großzügiger gewesen und hat eigene Befristungsregelungen zugelassen. Vermutlich galten dort schlicht andere „Norm“-Vorstellungen.

Seit 1985 galten infolgedessen für Beschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen besondere Bestimmungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) enthielt seit dieser Zeit detaillierte Regelungen, aufgrund derer die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von Mitarbeitern mit wissenschaftlichen, künstlerischen sowie ärztlichen Aufgaben festgelegt und auch gegenüber sonstigen Befristungsmöglichkeiten weiter gefasst wurden.<sup>12</sup> Die einschlägigen §§ 57a bis 57f HRG trugen somit den charakteristischen, auch durch die verfassungsrechtlich geschützte Wissenschaftsfreiheit erforderlichen Bedürfnissen vor allem der Hochschulen Rechnung.<sup>13</sup> Die Vorschriften wurden mehrfach überarbeitet und schließlich mit Wirkung zum 23. Februar 2002 völlig neu gefasst.<sup>14</sup> Das BVerfG erklärte in seiner Entscheidung zur Juniorprofessur das 5. HRGÄndG jedoch für verfassungswidrig.<sup>15</sup>

Nach der Föderalismusreform, die zu einer verringerten Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiet des Hochschulrechts führte, hat der Bundesgesetzgeber die infolge der verfassungsgerichtlichen Gemengelage unübersichtliche Rechtslage vollständig neu geordnet, soweit er dafür über Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG noch kompetenzrechtlich zuständig war.<sup>16</sup> Infolgedessen hat er das am 12. April 2007 verkündete<sup>17</sup> Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) erlassen, welches am 18. April 2007 in Kraft getreten ist.

Mit diesem Gesetz hat der Gesetzgeber nicht lediglich die §§ 57a bis 57f HRG in eine neue gesetzliche Form gegossen, sondern vielmehr zahlreiche, inhaltlich zum Teil sehr weitreichende Änderungen vorgenommen.<sup>18</sup> Das Gesetz war schon in seiner ersten Fassung mit insgesamt sechs Paragraphen sehr kurz und enthielt eine sehr übersichtliche Struktur: § 1 WissZeitVG regelt bis heute den Grundfall für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft und erfasst neben dem persönlichen Anwendungsbereich vor allem die Reichweite der gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Abweichungsmöglichkeiten. Daher können befristete Arbeitsverträge, für die sich hier eine Legaldefinition findet (Arbeitsverträge für eine bestimmte Zeit), unter den Maßgaben der §§ 2 und 3 abgeschlossen werden. Die Regelungen gelten in persönlicher Hinsicht für Arbeitsverträge „mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“, wobei Hochschullehrer (aufgrund kom-

11 Hk-TzBfG/Jousen, TzBfG, 4. Auflage, 2016, WissZeitVG § 1 Rn. 16, § 2 Rn. 1.

12 Änderung des HRG durch Art. 1 HFVG v. 14.6.1985 (BGBl. I, S. 1065).

13 ErfK/Müller-Glöge, 17. Auflage, 2017, WissZeitVG § 1 Rn. 1.

14 S. dazu Lakies, Das neue Befristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ZTR 2002, 250 ff.; Preis/Hausch, Die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich, NJW 2002, 927 ff.

15 BVerfG 27.7.2004 – 2 BvF 2/02, BVerfGE 111, 226; dazu auch Dörner, Neues aus dem Befristungsrecht, NZA 2007, 57 ff.

16 Vgl. insgesamt auch Lindner, Darf der Bund das Hochschulrahmengesetz aufheben?, NVWZ 2007, 180 ff.

17 BGBl. I, S. 506.

18 Löwisch, Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, NZA 2007, 479 ff.

petenzrechtlicher Erwägungen) ausgenommen sind. Institutionell gilt das Gesetz für „Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind“.

§ 2 WissZeitVG enthält bis heute die maßgeblichen Bestimmungen zur Befristungsdauer und den Tatbestand der (wieder eingeführten) Drittmittelbefristung, die auch auf nichtwissenschaftliches Personal ausgedehnt wird.<sup>19</sup> Die weiteren Vorschriften gehen auf bestimmte Sondertatbestände ein, die hier nicht weiter verfolgt werden sollen. Inhaltlich gilt, dass auch für Befristungen im Hochschulbereich das TzBfG mit seinen Bestimmungen die Grundlage bildet.<sup>20</sup> So sind etwa die Schriftformklausel ebenso wie die Frist zur Klageerhebung bei Geltendmachung einer unwirksamen Befristung, die sich aus dem TzBfG ergeben, anwendbar.<sup>21</sup> Das WissZeitVG macht in seinem § 1 Abs. 2 selbst deutlich, dass zudem die Befristungsgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG im Wissenschaftsbereich anwendbar sind. Gleiches gilt für die sachgrundlose Befristung.<sup>22</sup> Doch für seinen Anwendungsbereich regelt das WissZeitVG dann eigene Befristungstatbestände sowie besondere Beschränkungen.

Das gesetzgeberische Ziel entspricht hinsichtlich des WissZeitVG im Wesentlichen demjenigen, das schon das HRG maßgeblich geprägt hat. Schon das HRG verfolgte das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu stärken. Dabei ging und geht es stets in erster Linie darum, den wissenschaftlichen Nachwuchs, besonders in seiner Qualifizierungsphase zur Promotion, zu fördern. Zudem sollen die Bedürfnisse, die sich aus der Drittmittelabhängigkeit der Forschung ergeben, besonders berücksichtigt werden können.<sup>23</sup> Weitergehend als seine Vorgängerregelung enthält das WissZeitVG darüber hinaus eine erleichterte Zulassung von Befristungsmöglichkeiten, um auf diese Weise das Problem fehlender Dauerstellen in der Wissenschaft aufzufangen.

## 4 Veränderungen 2016

Doch wurde schnell deutlich, dass die Bestimmungen des WissZeitVG einen zu großen Rahmen gesteckt hatten. Vielfach wurden die Arbeitsbedingungen gerade an den Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs als prekär wahrgenommen. Und führten zudem zu dem eingangs beschriebenen Problem, dass die Arbeit an einem Lehrstuhl immer unattraktiver wurde. Die Unsicherheiten waren einfach zu groß. Daher hat der Gesetzgeber 2016 gegengesteuert und das WissZeitVG verändert.<sup>24</sup>

Nunmehr gilt zum einen, dass zwar die Befristung von Arbeitsverträgen nicht promovierten Personals auch an Lehrstühlen bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig ist (das sind deutlich mehr als die zwei Jahre des § 14 Abs. 2 TzBfG) – aber nur noch dann, wenn die befristete Be-

19 Dazu Hk-TzBfG/Joussen, TzBfG, 4. Auflage, 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 2 ff., 11 ff.; MüKoBGB/Hesse, 7. Auflage, 2016, TzBfG § 23 Rn. 35.

20 Hk-TzBfG/Joussen, TzBfG, 4. Auflage, 2016, WissZeitVG § 1 Rn. 16.

21 MüKoBGB/Hesse, 7. Auflage, 2016, TzBfG § 23 Rn. 32; Dörner; Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, 2011, Rn. 544.

22 So auch explizit BAG 21.2.2001 – 7 AZR 98/00, NZA 2001, 114; Laux/Schlachter/Schlachter, TzBfG. Kommentar, 2. Auflage, 2011, Anhang 2, WissZeitVG § 1 Rn. 15.

23 Laux/Schlachter/Schlachter, TzBfG. Kommentar, 2. Auflage, 2011, Anhang 2, WissZeitVG § 1 Rn. 1; Dörner; Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, 2011, Rn. 526.

24 Zu den Änderungen des WissZeitVG 2016 vgl. Brötzmann; Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 (WissZeitVG), öAT 2016, 48 ff.; Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257 ff.

schäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Zum anderen ist erforderlich, dass die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifikation angemessen ist.

#### 4.1 Die Verknüpfung von Befristung und Qualifikation

Die erste Neuerung, mit der versucht werden sollte, die Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses weniger prekär werden zu lassen, betrifft die generelle Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, nach dem Hochschulstudium bis zu einer Dauer von sechs Jahren abzuschließen. Diese weite ursprüngliche Fassung, die eine Befristungsmöglichkeit ohne nähere Konditionierung geschaffen hatte, wurde nun eingengt. Entscheidende Voraussetzung ist nämlich nicht mehr bloß, dass bisher noch kein Promotionsverfahren abgeschlossen worden ist. Voraussetzung ist vielmehr jedenfalls zusätzlich, dass die vorgesehene befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.<sup>25</sup>

Damit unterscheidet sich das Gesetz in seiner Fassung aus dem Jahr 2016 deutlich von der Vorgängerfassung. Bei dieser war es nämlich nicht erforderlich, dass überhaupt eine Promotion angestrebt wurde, so dass der Wunsch nach Erlangung eines akademischen Grads infolgedessen keine gesetzliche Voraussetzung darstellte. Ausreichend war vielmehr vor 2016 die Beschäftigung mit wissenschaftlicher Tätigkeit.<sup>26</sup> Durch die Neufassung hat der Gesetzgeber jetzt ausdrücklich klargestellt, dass die Befristungsmöglichkeit nach dieser Vorschrift entsprechend ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dient<sup>27</sup> – ohne dass damit zugleich ein Qualifizierungsziel vorgegeben wäre; insofern ist der Gesetzeswortlaut der Auslegung zugänglich.<sup>28</sup>

#### 4.2 Die Angemessenheitsklausel

Neu eingefügt wurde 2016 zudem eine Angemessenheitsklausel. Alle Befristungszeiten, die nach Satz 1 und 2 vereinbart wurden, müssen, so heißt es nun in § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG, so bemessen sein, „dass sie der jeweils angestrebten Qualifizierung angemessen“ sind. Damit wird erstmals versucht, der bislang völlig offenen Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitgebers entgegenzusteuern, die bisher allenfalls durch Dienstvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Personalrat oder einseitig vorgegebene und mehr oder weniger verbindliche Leitlinien des Rektorats eingeschränkt war.<sup>29</sup> Mangels einer bislang gesetzlich nicht vorgesehenen Einschränkung war es immer wieder dazu gekommen, dass auch Befristungen von nur sehr kurzer Dauer vereinbart wurden bzw. dem

25 APS/Schmidt, Kündigungsrecht, 5. Auflage 2017, WissZeitVG § 2 Rn. 9; ErfK/Müller-Glöge, 17. Auflage, 2017, WissZeitVG Rn. 2.

26 BAG 16.7.2008 – 7 AZR 322/07, AP Nr. 31 zu § 57b HRG.

27 Dazu BT-Drs. 18/6489 S. 10.

28 Hk-TzBfG/Jousen, TzBfG, 4. Auflage, 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 3.

29 An der Ruhr-Universität Bochum etwa hatte das Rektorat 2015 einseitig „Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen“ vorgelegt. In diesen heißt es in Artikel 3 (2): „Die Dauer der Einstellung bzw. Verlängerung entspricht der Länge des Qualifikationsvorhabens (z. B. Promotion, Habilitation, Veröffentlichung).“ Und Artikel 4 (2): „Die Dauer der Qualifikationsphase ist abhängig von der jeweiligen Fächerkultur und den persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden.“

Bewerber vorgegeben wurden – etwa von vier oder sechs Monaten. Das war häufig für den Lehrstuhlinhaber recht kommod, für den wissenschaftlichen Nachwuchs indes verheerend. Denn diese Unsicherheit stellt eine extreme Belastung dar und macht – wie eingangs angesprochen – auch die Tätigkeit an einem Lehrstuhl insgesamt mehr als unattraktiv. Insofern ist diese Regelung sehr zu begrüßen; für beide Seiten dürften sich Vorteile ergeben.

Das Gesetz lässt indes völlig offen, was unter „angemessen“ zu verstehen ist. Dies wirkt auf den ersten Blick, besonders für den nicht juristisch versierten Leser, problematisch, ist es aber vermutlich nicht. Denn damit hat es sich klugerweise einer zeitlichen Vereinheitlichung aller Qualifikationsprojekte enthalten, die in den verschiedenen Fächern, aber möglicherweise auch an den unterschiedlichen Universitäten für ein- und dieselbe Fachgruppe äußerst unterschiedlich sind. Die Justiziabilität dieser offenen Formulierung ist allerdings allenfalls mit Mühe herzustellen. Regelmäßig ging man früher für eine Habilitationsschrift von einem ca. sechsjährigen Verlauf aus – aber dies kann in verschiedenen Fächern bereits wieder völlig anders sein. Eine Promotion kann zwischen zwei und sechs Jahren dauern. Auch hier wird es auf die jeweils konkrete Situation ankommen, die zu beurteilen ist. Klare Leitlinien wird es hierfür nicht geben können, was sogar der Gesetzgeber in bemerkenswerter Offenheit einräumt.<sup>30</sup> Noch schwieriger wird es, wenn kein konkretes Qualifikationsziel verfolgt wird, dann, so die Gesetzesbegründung, „sollte die Befristungsdauer funktional sein, das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind.“ Hier wird man etwa die Dauer einer Drittmittelbewilligung heranziehen können.<sup>31</sup>

## 5 Fazit

Verschiedene Ursachen führen dazu, dass die Arbeit an einem Lehrstuhl wenig attraktiv erscheint. Promovieren bei gleichzeitiger Tätigkeit an einem Lehrstuhl – das ist kein Selbstläufer mehr. Dies gilt nicht nur für die juristischen Fakultäten, sondern quer über den Campus, mögen manche eingangs genannten Argumente auch gerade für den juristischen Bereich besonders schwerwiegend sein. Doch alle Fakultäten leiden darunter, dass die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs häufig prekär in dem Sinne sind, dass sie keine Sicherheit für die Qualifikationsphase geben. Die Promotion während der Arbeit an einem Lehrstuhl wird damit schlicht unattraktiv. Das Leiden ist dabei auch selbstverschuldet, denn schon bislang stand es jedem Lehrstuhlinhaber offen, ausreichend lange Befristungen zu vereinbaren. Da davon häufig nur zu zaghaft Gebrauch gemacht wurde, hat der Gesetzgeber nun sinnvoll gegengesteuert und ein Junktim zwischen Befristungsdauer und Qualifikationsinhalt geschaffen. Das wird nicht dazu führen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nun wieder – wie es einmal war – Schlange steht, um eine der wenigen Stellen zu ergattern. Aber es lässt die Rahmenbedingungen für eine Promotion besser werden. Es ist ein Baustein von vielen: Zu denken ist sicher vor allem auch an eine ansprechende Betreuungskultur, die sich nicht allein durch die in immer mehr Promotionsordnungen vorgeschriebene „Betreuungsvereinbarung“ sicherstellen lässt. Aber ein wichtiger Baustein ist es gleichwohl.

*Verf.: Prof. Dr. Jacob Joussen, Ruhr-Universität Bochum, Juristische Fakultät, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht, Universitätsstraße 150, 44801 Bochum, E-Mail: Jacob.Joussen@rub.de*

30 BT-Drs. 18/6489 S. 10.

31 Hk-TzBfG/Joussen, TzBfG, 4. Auflage, 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6a.