

Gerhard Ring (Hrsg.)

Freiberger Internationales Kolloquium zum Arbeitsrecht



Nomos

Arbeits- und Sozialrecht
Band 148

Gerhard Ring (Hrsg.)

Freiberger Internationales Kolloquium zum Arbeitsrecht



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3596-9 (Print)

ISBN 978-3-8452-7903-9 (ePDF)

1. Auflage 2017

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Am 22. April 2016 feierte der Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Wirtschaftsrecht an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Bergakademie Freiberg sein 20jähriges Bestehen mit einem Internationalen Arbeitsrechtlichen Festkolloquium.

Referenten aus dem In- und Ausland hatten sich spontan bereit erklärt, aus Anlass dieses Jubiläums ein Referat zu halten und dieses auch zu einem Beitrag für diese Festschrift auszuarbeiten.

Mein besonderer Dank geht auch an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich an

- Herrn Professor Dr. Klaus-Dieter Barbknecht, Rektor der TU Bergakademie Freiberg, der als erster Referent einen Vortrag zum deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetz hielt: „Das neue WissZeitVG – Fluch oder Segen für die universitäre Forschung, erörtert am Beispiel der TU Bergakademie Freiberg“.
- Herrn Professor Dr. Dr. Günter Löschnigg, Leiter des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz, der das Koferat zum österreichischen Recht übernommen hatte: „Das österreichische Pendant zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz – § 109 UG“.
- Herrn Professor Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser, Direktor des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen, der über „Verantwortlichkeit für die Arbeitssicherheit in der Schweiz“ referierte,
- Frau Professor Dr. Line Olsen-Ring, Honorarprofessorin für Skandinavisches Recht an der Universität Leipzig, die über „Verhandlung, Schlichtung, Drohung und Zwang – staatliches Konfliktmanagement bei Arbeitskämpfen in Dänemark“ sprach,
- Herrn Professor Dr. Alpay Hekimler, Namik Kemal Universität Tekirdag, der einen „Allgemeinen Überblick über das Streikrecht und die Streikfreiheiten in der Türkei“ vermittelte, und

Vorwort

- Herrn Assessor iur. Steffen Vogel, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Wirtschaftsrecht der TU Bergakademie Freiberg, der über „Zugangsmöglichkeiten und -bedingungen zum deutschen Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen“ referierte.

Prof. Dr. Gerhard Ring

Freiberg, im Juni 2017

Inhalt

Das neue WissZeitVG – Fluch oder Segen für die universitäre Forschung, erörtert am Beispiel der TU Bergakademie Freiberg <i>Klaus-Dieter Barbknecht</i>	9
Das österreichische Pendant zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz – § 109 UG <i>Günther Löschnigg</i>	17
Verantwortlichkeit für die Arbeitsplatzsicherheit in der Schweiz <i>Thomas Geiser</i>	55
Verhandlung, Schlichtung, Drohung und Zwang - staatliches Konfliktmanagement bei Arbeitskämpfen in Dänemark <i>Line Olsen-Ring</i>	77
Ein Allgemeiner Überblick über das Streikrecht und die Streikfreiheiten in der Türkei <i>Alpay Hekimler</i>	105
Zugangsmöglichkeiten und -bedingungen zum deutschen Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen <i>Steffen Vogel</i>	127

Das neue WissZeitVG – Fluch oder Segen für die universitäre Forschung, erörtert am Beispiel der TU Bergakademie Freiberg

*Professor Dr. Klaus-Dieter Barbknecht
Rektor der TU Bergakademie Freiberg*

Die Novelle des WissZeitVG¹ vom März 2016 stellt Universitäten und Hochschulen vor neue Herausforderungen, von denen eine Auswahl in diesem Beitrag an Hand einer kleinen aber sehr forschungsstarken Universität diskutiert werden sollen. Dazu bedarf es zunächst der Vorstellung der Universität in Bezug auf die hier relevante Datenlage, bevor ich auf die Motivation zur Novellierung des WissZeitVG eingehen werde. Dem schließt sich eine Betrachtung zur Wirkung und Auswirkung auf den Forschungsbetrieb einer Universität an, welche zum Fazit führt.

I. Die Technische Universität Bergakademie Freiberg

Die Technische Universität Bergakademie Freiberg ist die älteste noch aktive Montanhochschule der Welt und fokussiert sich heute auf die Themen rund um Ressourcen, d.h. deren Vorkommen und deren Bewirtschaftung von der Aufsuchung, Produktion, Veredlung bis zum Recycling im geologischen, natur-, ingenieur- und geisteswissenschaftlichen Kontext. Mit ca. 5600 Studenten zählt sie zu den kleineren Universitäten. Ihre Forschungsstärke zeigt sich jedoch am Volumen der Drittmittel dieser Universität: Staatlicher Zuschuss und Drittmittelleinnahmen teilen sich das Budget der TU nahezu hälftig. Von den etwa 1.800 Beschäftigten im Jahr 2015 wurden 785 Beschäftigte aus Drittmitteln finanziert; hiervon 613 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und 172 Mitarbeiter/innen im nichtwissenschaftlichen Bereich. Bei den haushaltsfinanzierten Beschäftigten domi-

¹ Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) geändert worden ist.

nieren die Mitarbeiter/innen im nichtwissenschaftlichen Bereich etwa im Verhältnis 57:43 zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern. Circa 110 Doktoranden schließen jährlich ihre Arbeit mit einer erfolgreichen Promotion ab.

Es liegt in der Natur der Sache, dass sowohl im haushaltsfinanzierten Bereich als auch und vor allem im drittmittelfinanzierten Bereich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse hoch ist. Zum 1. Februar 2016 waren dies 714 Mitarbeiter, wobei die Beschäftigungszahlen für Befristungen von bis zu sechs Monaten, bis zu einem Jahr, bis zu zwei Jahre und ab zwei Jahre zwischen 163, 171, 179 und 201 verteilt sind.

Wenn ich sage, „es liegt in der Natur der Sache“, dass wir eine hohe Zahl an befristeten Beschäftigten haben, so erklärt sich dies aus im Wesentlichen drei Gründen:

1. Auch im Bereich des zuschussfinanzierten Haushalts sind etliche Beschäftigte über zeitlich befristete staatliche Zuschussprogramme wie z.B. zur Verbesserung der Lehre und der Forschung angestellt.
2. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität dient der eigenen Fortentwicklung und Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Laufbahn und geht oft mit der Doktorandenstellung einher.
3. Drittmittelfinanzierung ist grundsätzlich befristet und die Fristigkeit der Finanzierung geht einher mit der Laufzeit der Forschungsprojekte und kann sehr kurzfristig und längerfristig jedoch so gut wie nie auf Dauer daherkommen.

In diesem Umfeld können Universitäten und somit auch wir hinsichtlich der Befristung von Beschäftigungsverträgen auf Basis zweier gesetzlicher Grundlagen arbeiten:

1. Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (TzBfG)²
2. Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (WissZeitVG 2016)

In beiden Fällen gilt, dass wenn eine Befristung unwirksam ist, der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Dies ergibt

² Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (TzBfG)BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

sich aus § 16 TzBfG und aus § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG, der auf die Regelungen des TzBfG und damit auch auf § 16 TzBfG verweist.

Dabei schaffte das WissZeitVG zunächst einen großen Vorteil, da es für eine Reihe von Beschäftigungsverhältnissen den Tatbestand für eine Sachgrundbefristung quasi fingierte. § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG legt fest, dass für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, die §§ 2, 3 und 6 WissZeitVG gelten. In den einschlägigen Folgeparagraphen verknüpft das Gesetz sachliche Voraussetzungen wie z.B. „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (§ 2 Abs. 1 S. 1) mit Befristungszeiten. Es handelt sich also gerade nicht um eine rein zeitliche Befristung, denn diese ist unabhängig von einer anderen Voraussetzung, sondern um die Formulierung eines besonderen, den offenen Tatbestand des § 3 Abs. 1 TzBfG, der auf Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung abstellt, qualifizierenden Tatbestands einer Sachgrundbefristung, die nämlich auch auf den Zweck der Arbeitsleistung in Form der Qualifizierung abstellt. Damit eröffnet das WissZeitVG ein „Sonderarbeitsrecht“ für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen.

II. Die Motivation für die Novellierung des WissZeitVG

Im Oktober 2015 hat die Bundesregierung einen Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgelegt und erklärt es gehe ihr bei der Neuregelung um eine stärkere Konstituierung bestehender Regelungen um Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzutreten, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.³ Darüber hinaus solle sich aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig sei, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolge.

3 BT Drs 18/6489 v. 28.10.2015.

Diesem Gesetzentwurf ging eine mehrjährige Diskussion über die Rahmenbedingungen der Beschäftigung des akademischen Mittelbaus voraus und hat sie auch während des Gesetzgebungsverfahrens begleitet. So hat zum Beispiel Sebastian Raupach (u.a.) in der Studie „Exzellenz braucht Existenz“ anhand zahlreicher Beispiele untersucht, wie Jungwissenschaftler mit der Situation befristeter Beschäftigung an Bildungseinrichtungen umgehen und die hohe Unzufriedenheit der Betroffenen mit der Situation dargestellt.⁴

Bereits im Jahr 2011 kam die von dem BMBF in Auftrag gegebene Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes⁵ zu dem Ergebnis, dass sich in den zurückliegenden Jahren eine deutliche Zunahme der Hochschulbeschäftigten feststellen lässt. Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen zeige eine steigende Tendenz auf. Zusammenfassend kommt dieser Evaluationsbericht zu der Empfehlung, eine Harmonisierung gesetzgeberischer Zielsetzungen und Befristungspraxis anzustreben, um das Spannungsfeld von Innovation- und Nachwuchsförderung auf der einen und Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite auszugleichen zu gestalten.⁶

Im Sommer 2011 sieht die Bundestagsfraktion DIE LINKE das Wissenschaftszeitvertragsgesetz als „Endpunkt eines Prozesses zur Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Wissenschaftslandschaft“ und fordert eine grundlegende Überarbeitung des Gesetzes.⁷

Die Fraktion der Grünen im Bundestag kommt im Winter 2011 gar zu dem Ergebnis, dass befristete Arbeitsverhältnisse für Wissenschaftler/innen unterhalb der Professur im Wissenschaftssystem der Regelfall seien und sich dies in mehrfacher Hinsicht negativ auf das Wissenschaftssystem auswirke. Der wissenschaftliche Nachwuchs leide unter unbefriedigenden

4 Raupach/Lienhop/Karch/Raupach-Rosin/Oltersdorf, „Exzellenz braucht Existenz“, Studie zur Befristung im Wissenschaftsbereich: ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 2014, veröffentlicht unter: www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz_braucht_Existenz_online.PDF (7.5.2017.)

5 Georg Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS: Forum Hochschule 4/2011, veröffentlicht unter: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (7.5.2017.)

6 Jongmanns,ebda, S. 4.

7 Vgl. Antrag der Fraktion DIE LINKE, „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ vom 6.7.2011, BT Drucksache 17/6488.

und höchst unsicheren Karriereperspektiven, welche auf Kosten der Leistungsfähigkeit des Wissenschaft- und Hochschulsystems ausgetragen werde. Das deutsche Wissenschaftssystem drohe deshalb, unattraktiv zu werden.⁸

Unter der Überschrift „Planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ formulieren die Regierungsparteien CDU/CSU/SPD in ihrem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode den gemeinsamen Willen, für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen.⁹ Diese Vereinbarung mündet in den Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 28.10.2015¹⁰ zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

III. Wirkung und Auswirkung

Die hier zu betrachtenden wesentlichen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch die Novellierung 2016 erfolgen in § 2 Abs. 1 durch die Einschränkung der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen für wissenschaftliches Personal auf solche Fälle, in denen die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt und die Festlegung, dass die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Darüber hinaus wurde in § 2 Abs. 2 der letzte Satz, nach dem die Befristung von Arbeitsverträgen unter bestimmten Voraussetzungen der Drittmittelfinanzierung auch für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal zulässig war, gestrichen.

Zweifelhaft ist, ob damit mehr Rechtssicherheit geschaffen wurde. War unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz alter Fassung streitig, welcher Personenkreis unter dem Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG fällt, so wird nunmehr neben der persönlichen Anwendbarkeit darüber hinaus zu beurteilen sein, ob ein wissenschaftliches

8 Vgl. Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN, „Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern“ vom 22.11.2011, BT Drucksache 17/7773.

9 „Deutschlands Zukunft gestalten“, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, S. 21.

10 BT Drucksache 18/6489.

Qualifizierungsziel vorliegt und des Weiteren, ob die befristete Beschäftigung zur Förderung dieses Zieles erfolgt. In seinem Urteil vom 1. 6. 2011 hat das BAG¹¹ bereits darauf abgestellt, dass es bei der Beurteilung, ob der befristete Vertrag nach § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG mit dem richtigen – nämlich dem persönlichen Wirkungsbereich des WissZeitVG zuzuordnenden – Arbeitnehmer abgeschlossen worden ist, nicht allein auf die statusrechtliche Einordnung ankomme, sondern tätigkeitsbezogen zu interpretieren sei. Damit hat es die Büchse der Pandora geöffnet und eine Vielzahl von Arbeitsverträgen einer idealisierten theoretischen Prüfung unterworfen.¹² Durch seine Entscheidung vom 20.4.2016 hat das BAG¹³ die Büchse der Pandora zumindest wieder etwas geschlossen, in dem es für die Einordnung als wissenschaftliches Personal darauf abstellt, ob von dem Arbeitnehmer wissenschaftliche Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandergesetzt wird und diese Reflexionen in die Arbeit des Arbeitnehmers einfließen und „was von dem Arbeitnehmer [diesbezüglich] aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet“ werde.

In Zukunft wird sich die Rechtsprechung neben dieser Einordnung des Arbeitnehmers nach den Kriterien des BAG zum wissenschaftlichen Personal darüber hinaus damit auseinandersetzen müssen, ob, wenn diese 1. Hürde genommen ist, die Tätigkeit zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. D.h., dass zunächst festzustellen sein wird, was ein anerkennungswertes wissenschaftliches Qualifizierungsziel ist. Sicherlich ist dies unproblematisch bei dem Ziel der Promotion gegeben. Die Promotion dürfte als wissenschaftliche Qualifizierung ebenso wie die Habilitation außer Frage stehen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt auch nach seiner Novellierung 2016 kein formales Qualifizierungsziel vor. Die Qualifizierung soll auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen ausgerichtet sein, was sowohl der erfolgreichen beruflichen Karriere im Wissenschaftssystem als auch außerhalb der Wissenschaft, zum Beispiel in der Wirtschaft, als Selbstständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens –

11 Vgl. BAG Urteil v. 1.6.2011 – 7 AZR 827/09 = BAGE 138,91-106 = NZA 2011,1280.

12 Vgl. hierzu ausführlicher Benedict/Kalbitz, JZ 8/2017 S. 397 ff.

13 BAG Urteil v. 20. April 2016, 7 AZR 657/14 = NZA 2016,1078.

und Arbeitsbereichen dienen können soll.¹⁴ Damit liegt nach dem Willen des Gesetzgebers ein sehr breiter Bereich der möglichen wissenschaftlichen Qualifikation vor. Für die Praxis, insbesondere für die wissenschaftlichen Vorgesetzten und für die jeweils zuständigen Personalabteilungen, wird es nun darauf ankommen, Qualifizierungsziele zu definieren, die auch vor den Arbeitsgerichten einer Überprüfung hinsichtlich ihrer Wissenschaftlichkeit standhalten werden. Hierzu sollte die Rechtsprechung des BAG zur Definition des vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz betroffenen Personenkreises hilfreich sein können. Indem das BAG bisher auch darauf abstellte, welche (wissenschaftliche) Leistung vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich erwartet wurde und ob diese Leistung der Überprüfung und Reflexion wissenschaftlicher Erkenntnisse diene, gibt es auch für die Beurteilung von Qualifikationszielen Leitplanken vor. Es werden solche Qualifikationsspiele anzuerkennen sein, die von dem betreffenden Arbeitnehmer eine eigene Überprüfungs- und Reflexionsleistung hinsichtlich wissenschaftlicher Erkenntnisse abverlangen. Das gleiche gilt dann für die ausübende Tätigkeit ebenfalls.

Zweifelhaft ist auch, dass es sich bei der Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz um eine sogenannte „sachgrundlose Befristung“ handeln soll. Spätestens mit der Einfügung des Erfordernisses der wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers und die Bindung der Laufzeit der Befristung an die Qualifizierung wird die Zeitbefristung zur Sachgrundbefristung, denn das Erfordernis der Angemessenheit auf die Qualifizierung verlangt zwingend, Art und Inhalt der Qualifizierung nicht nur abstrakt, sondern konkret im Einzelfall zu bestimmen und unterliegt im konkreten Einzelfall der vollen richterlichen Kontrolle. Auch die zeitliche Befristung auf 6 Jahre steht dieser Annahme nicht entgegen, wenn man die bekannten Überlegungen des BAG zur Frage des „institutionellen Rechtsmissbrauchs“ bei sich wiederholenden Sachgrundbefristungen über einen langen Zeitraum in Betracht zieht.¹⁵

14 Vgl. Begründung der Bundesregierung zum Gesetzentwurf, BT Drucksache 18 6489 Seite 10.

15 Hier sei an die Rechtsprechung des BAG vom 18. Juli 2012, 7 AZR 443/09 und 7 AZR 783/10 erinnert.