

Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

1. Novellierung des WissZeitVG – Ziele und Ausgangslage

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde novelliert und ist am 17. März 2016 in Kraft getreten. Im WissZeitVG sind Sonderregelungen zur Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten verankert. (*Anmerkung:* Im Folgenden wird nur auf das wissenschaftliche Personal eingegangen). Die Gesetzesevaluation aus dem Jahre 2011 hat ergeben, dass die entsprechenden Regelungen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente darstellen, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eingehen zu können. Durch die Evaluierung ist deutlich geworden, dass Handlungsbedarf insbesondere bei Verträgen mit sehr kurzen Laufzeiten bestand. Hier soll die Novellierung durch Neuregelungen und Präzisierungen Lösungen ermöglichen.

2. Worin liegen die Neuerungen?

a. Befristung nur zur Qualifizierung und mit der Qualifizierung angemessener

Befristungsdauer, § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu)

In § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu), der weiterhin Befristungsmöglichkeiten für im Grundsatz jeweils 6-jährige Zeiträume vor und nach der Promotion vorsieht, wird als neue Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages aufgenommen, dass die Beschäftigung zur „eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“ und mit einer der angestrebten Qualifizierung angemessenen Befristungsdauer erfolgen muss.

Arbeitgeber müssen zukünftig beim Abschluss eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu) befristeten Arbeitsvertrages sicherstellen, dass die Befristung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient und die Dauer des Vertrags im Hinblick auf dieses Ziel angemessen ist. Standardfälle einer wissenschaftlichen Qualifizierung sind grundsätzlich die Promotion und die Habilitation, jedoch werden in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch weitere Qualifizierungsziele, wie der „Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen“, z.B. in Form von Kenntnissen des Projektmanagements, erwähnt. Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung – so sagt es die Gesetzesbegründung ausdrücklich. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales

Qualifizierungsziel wie die Promotion oder Habilitation angestrebt wird, kann grundsätzlich gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragsdauer an der üblichen Dauer solcher Vorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann aber je nach Fachkultur höchst unterschiedlich sein. Ohne ein formales Qualifizierungsziel soll die Befristungsdauer funktional sein, d.h. sich an sinnvollen Zeiträumen in Hinsicht auf die Qualifizierung orientieren (z.B. Dauer der Projektlaufzeit).

Die Hochschulen werden in der Gesetzesbegründung ausdrücklich dazu aufgerufen, durch die Erstellung eigener Leitlinien gestaltend zu wirken. Diese können eine Hilfestellung bei der Bemessung der angemessenen Befristungsdauer darstellen.

Erfolgen befristete Verträge nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung und/oder ist die Befristungsdauer nicht angemessen, so hat dies zur Folge, dass die Befristung unwirksam ist und der Vertrag unbefristet läuft. Da die vorgenannten Begrifflichkeiten einer vollen (arbeits)gerichtlichen Überprüfbarkeit unterliegen, ist zu befürchten, dass eine zufriedenstellende Rechtssicherheit erst durch arbeitsgerichtliche Urteile in den nächsten Jahren entstehen wird.

b. Wegfall der Befristungsmöglichkeit bei der Drittmittelfinanzierung für nicht-wissenschaftliches Personal im WissZeitVG

Die Befristungsmöglichkeit bei der Drittmittelfinanzierung für nicht-wissenschaftliches Personal ist im WissZeitVG mit der Neufassung des § 2 WissZeitVG entfallen. Die bisher im WissZeitVG ermöglichte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf akzessorisches Personal wird damit beendet. Für dieses Personal gibt es nun nur noch die Möglichkeit der Befristung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Nach dem TzBfG bestehen allerdings deutlich höhere Anforderungen insbesondere bezüglich des Befristungsgrundes für den Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander. Hinweise zu den Voraussetzungen einer Befristung nach dem TzBfG finden sich unter Ziffer 3.

c. Orientierung der Befristungsdauer am bewilligten Projektzeitraum bei der Drittmittelfinanzierung, § 2 Abs. 2 WissZeitVG (neu)

In § 2 Absatz 2 S. 1, Halbsatz 2 WissZeitVG (neu) wird festgelegt, dass sich die Befristungsdauer nach dem bewilligten Projektzeitraum richten soll. „Soll“ bedeutet dabei, dass kürzere Vertragslaufzeiten als Abweichung von der Regel im begründeten Einzelfall trotzdem möglich sind. Denkbar ist beispielsweise, dass zur Durchführung eines Projekts konsekutiv Beschäftigte mit unterschiedlichen Fertigkeiten benötigt werden. Dann können aus diesem Grund für jeden Projektabschnitt unterschiedliche Personen beschäftigt werden. Dies ist beispielsweise im Förderinstrument „Sonderforschungsbereiche“ möglich. Auch wenn eine

Förderperiode eines SFBs vier Jahre umfasst, können durch die Anforderungen des Projekts, die Gegenstand des Fördervertrags geworden sind, kürzer befristete Anstellungsverhältnisse gerechtfertigt sein.

Auch im Förderinstrument „Graduiertenkollegs“ ist nicht die Laufzeit des Kollegs insgesamt Anknüpfungspunkt für die Dauer der Anstellungsverhältnisse. Die Struktur der Personalförderung in den Graduiertenkollegs ist so konzipiert, dass ein einzelnes Promotionsprojekt in der Regel nicht länger als 36 Monate gefördert werden darf.

d. Erweiterung des Kindesbegriffs im Sinne der familienpolitischen Komponente

Mit dem neuen § 2 Absatz 5 S.1 Nr. 1 WissZeitVG (neu) wird klargestellt, dass „Kinder“ nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, wie z.B. Stief- und Pflegekinder.

e. Berücksichtigung krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten

Die neue Nummer 6 in § 2 Absatz 5 Satz 1 WissZeitVG (neu) soll den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, trotz längerer krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen. Dazu können Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, als Grund für eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses – auf Wunsch des betroffenen Beschäftigten – herangezogen werden.

f. Schließung der Regelungslücke bei Unterbrechungszeiten und der Auswirkung auf den Befristungsrahmen, wenn keine Vertragsverlängerung gewollt ist

Der neue Satz 3 in § 2 Absatz 5 WissZeitVG zielt auf die Schließung einer Regelungslücke im Zusammenhang mit den in Satz 1 geregelten Unterbrechungszeiten wie z.B. Elternzeit ab. Nicht ausdrücklich war bis jetzt geregelt, wie sich eine Unterbrechungszeit auf den Befristungsrahmen auswirkt, wenn die automatische Verlängerungsmöglichkeit per Gesetz vom Arbeitnehmer gar nicht gewollt ist. Mit der Neuerung wird für die Nichtanrechnung auf den Befristungsrahmen ausdrücklich an den die Verlängerung nach Satz 1 auslösenden Unterbrechungstatbestand angeknüpft. Damit wird klargestellt, dass eine Unterbrechung der Qualifizierung wegen z.B. Kinderbetreuung oder Pflege sich im Falle eines Arbeitsplatzwechsels direkt nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen auswirkt. Es wird nun eindeutig auf die eventuell nur hypothetische Verlängerung als anrechenbarer Vorteil auf den Befristungsrahmen abgestellt, selbst wenn diese Verlängerung nicht wahrgenommen wird. Der Vorteil für den Befristungsrahmen kommt somit in jedem Fall zum Tragen.

g. Neuregelung der Anrechnung studienbegleitender Beschäftigungen auf den Befristungsrahmen

Die bislang in § 2 Absatz 3 Satz 3 WissZeitVG enthaltene Regelung zur Nichtanrechnung der Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer entfällt. Für studienbegleitende Beschäftigungen wird nunmehr in § 6 WissZeitVG ein eigenständiger Befristungstatbestand geschaffen, auf den im neuen § 2 Absatz 3 Satz 3 WissZeitVG hingewiesen wird. Die Neufassung des Satzes 3 stellt klar, dass die nach dem neuen Tatbestand des § 6 WissZeitVG befristeten Arbeitsverträge nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 WissZeitVG anzurechnen sind. Eine Anrechnung soll entsprechend der Intention des Gesetzgebers auch dann nicht erfolgen, wenn bereits ein Studienabschluss (z.B. Bachelor) vorliegt und ein weiteres Studium (z.B. Master) angeschlossen wird. Damit wird deutlich, dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, anrechnungsfrei bleiben.

3. Hinweise zu den Möglichkeiten einer Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Ziffer 1 TzBfG

a. Allgemeines

In der Gesetzesbegründung für das neue WissZeitVG wird darauf verwiesen, dass zukünftig das nichtwissenschaftliche (akzessorische) Personal nur noch über das allgemeine Arbeitsrecht, d.h. über das TzBfG, befristet beschäftigt werden kann. Zur Begründung wird angeführt, dass hier der für die Befristung von Wissenschaftlern herangezogene Grund des Bedarfs einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen, um Exzellenz zu erzeugen, nicht gegeben ist.

b. Voraussetzungen der Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 S. 2 Ziffer 1 TzBfG

aa. Definition einer Projektbefristung

§ 14 Abs. 1 S. 2 Ziffer 1 TzBfG sieht eine Möglichkeit zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit Sachgrund vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Diese Möglichkeit ist insbesondere bei der sog. Projektbefristung gegeben. Darunter versteht man Befristungen, die dazu dienen, einen durch ein konkretes Projekt, z.B. einen Forschungsauftrag, verursachten personellen Mehrbedarf abzudecken (Meinel/Heyn/Herms, Kommentar zum TzBfG, 5. Aufl., München 2015, § 14 RN 92). Dabei müssen die finanzierten Aufgaben hinreichend definiert sein und der Arbeitgeber sich entschließen, die lediglich vorübergehenden Aufgaben auch nur für die Dauer der Zurverfügungstellung der Drittmittel durchzuführen.

Typischerweise werden DFG-Bewilligungen zur Durchführung eines wissenschaftlichen Projektes ausgesprochen, dessen Inhalt auch Bestandteil der DFG-Bewilligung ist. Dabei fallen regelmäßig auch wissenschaftsakkessorische Tätigkeiten an. Diese sind nur auf das jeweilige Projekt bezogen, werden konkret für dieses beantragt und tragen wesentlich zu dessen erfolgreicher Durchführung bei.

Für eine wirksame Befristung sind allerdings weitere Voraussetzungen zu beachten.

bb. Keine Daueraufgabe

Im Blick behalten muss der jeweilige Arbeitgeber, dass die Durchführung von Daueraufgaben, d.h. Aufgaben, die der Arbeitgeber im Rahmen seines Betriebszwecks verfolgt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist, nicht geeignet sind, eine Befristung zu rechtfertigen. Für das Vorliegen eines Projektes spricht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der im Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden (BAG 7 AZR 987/12). Dies ist typischerweise bei DFG-Bewilligungen der Fall: Hier werden Finanzmittel für die Durchführung von wissenschaftlichen Projekten zur Verfügung gestellt und gelten als Drittmittel.

cc. Prognose

Bei Vertragsschluss ist vom Arbeitgeber eine Prognose zu erstellen, dass der zusätzliche Arbeitsanfall nur durch dieses Projekt ausgelöst wird, sich also auf die begrenzte Dauer des konkreten Projektes beschränkt und die Aufgaben nach Ablauf des Projektes wegfallen. Nicht erforderlich ist, dass nach Ablauf des Projektes überhaupt keine Beschäftigungsmöglichkeit für den jeweiligen Beschäftigten bestehen darf; es ist möglich, ihn anschließend in anderen Projekten einzusetzen oder auch unbefristet anzustellen (BAG 7 AZR 987/12). Es muss lediglich klar sein, dass das konkret bewilligte Projekt mit Vollendung der Durchführung wegfällt.

dd. Wesentlicher Teil der Arbeitszeit

Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Ziffer 1 TzBfG als Projektbefristung ist darüber hinaus nur zulässig, wenn die Arbeit an dem Forschungsprojekt den wesentlichen Anteil der Arbeitszeit beanspruchen wird (BAG 7 AZR 987/12); andernfalls besteht kein anerkanntes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags.

Eine ähnliche Voraussetzung galt und gilt übrigens auch bei § 2 Abs. 2 WissZeitVG, wonach der befristet eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter „überwiegend der Zweckbestimmung entsprechend beschäftigt“ werden müssen. Insoweit muss der Arbeitgeber darauf achten, das

akzessorisch Personal überwiegend in dem jeweiligen Projekt einzusetzen. Dies entspricht regelmäßig auch dem Interesse des Drittmittelgebers.

ee. Befristungsdauer

Nicht erforderlich ist, dass der befristete Vertrag über die gesamte Laufzeit des Projektes geschlossen wird. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Vertragslaufzeit nicht derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Projektes zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

ff. Keine rechtsmissbräuchliche Befristung

Das Bundesarbeitsgericht sieht bei zahlreichen, aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen die Gefahr des Rechtsmissbrauchs. Leider gibt es bislang nur grobe Orientierungshilfen, wann ein solcher Missbrauch vorliegt. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Anzahl und die Dauer der befristeten Arbeitsverträge zu prüfen; so wurde beispielsweise höchstrichterlich festgehalten, dass vier befristete Arbeitsverhältnisse auf 7 Jahre und 9 Monate unkritisch, jedoch 13 Befristungen in 11 Jahren kritisch gesehen werden (BAG 7 AZR 987/12). Des Weiteren wird auch geprüft, ob die Dauer des Projekts mit der Dauer des Arbeitsvertrags übereinstimmt oder ob ein Auseinanderfallen sachlich nachvollzogen werden kann. Auch spielt eine Rolle, ob der Beschäftigte immer dieselben Aufgaben durchgeführt hat oder in den anderen befristeten Arbeitsverhältnissen auf anderen Arbeitsplätzen andere Tätigkeiten übernommen hat.

Hier müssen die Arbeitgeber eine Einzelfallprüfung vornehmen, da ab einer gewissen Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags ein Risiko bergen kann: Denn wird eine Befristung vor Gericht als rechtsmissbräuchlich angesehen, so war die Befristung des Arbeitsvertrags unwirksam und das Arbeitsverhältnis wird somit zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

gg. Zusammenfassung

Es bleibt festzuhalten, dass die Arbeitgeber gefragt sind, die Voraussetzungen für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags für wissenschaftsakzessorisches Personal jeweils im Einzelfall zu prüfen und sicherzustellen. Zwar werden die DFG-Projekte regelmäßig die Vorgaben der Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 1 Ziffer 1 TzBfG erfüllen. Jedoch müssen die Arbeitgeber (i) jeweils eine Prognose über den zeitlich beschränkten Bedarf an der Projektarbeit erstellen, (ii) darauf achten, dass die Projektbeschäftigten auch überwiegend im Projekt eingesetzt werden und (iii) dass auf Grund der Anzahl der bereits zuvor mit ihnen

geschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse keine rechtsmissbräuchliche Befristung vorliegt. Diese Voraussetzungen werden in vielen Fällen erfüllt werden können.