

AKTUELLER BEGRIFF

Jörn Hohenhaus

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Befristete Arbeitsverträge sind in der Wissenschaft keine Seltenheit. Ein Gesetz vertritt die Interessen des wissenschaftlichen Personals und regelt die Befristungsmodelle.

Foto: Claudia Hautumm/PIXELIO

Das am 18. April 2007 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) modifiziert die §§ 57 ff. Hochschulrahmengesetz (HRG). Es regelt den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft und ist deshalb von großer Bedeutung für die tägliche Arbeit der Personalverwaltungen in Hochschulen und außeruniversitären staatlichen oder staatlich mitfinanzierten Forschungseinrichtungen.

Das WissZeitVG ist ein Sonderbefristungsrecht, das auf die besonderen Bedürfnisse wissenschaftlicher Einrichtungen zugeschnitten ist. Neben ihrem Auftrag zur (Weiter)Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der eo ipso nur zeitlich begrenzt erfolgen kann, benötigen gerade wissenschaftliche Einrichtungen eine Personalfuktuation, um ihre Innovationsfähigkeit zu sichern. Bedingt durch den kontinuierlich steigenden Anteil an drittmittelfinanzierter Forschung unterliegt der Personalbedarf zudem immer größeren und kurzfristigeren Schwankungen. Ein besonderes Anliegen des WissZeitVG ist es demgemäß zu ermöglichen, das für die Realisierung dieser Projekte benötigte Personal rechtssicher und transparent zu beschäftigen. Das Gesetz trägt damit zugleich den Interessen des wissenschaftlichen Personals Rechnung.

Gestuftes Befristungsmodell mit zeitlichen Obergrenzen

Das WissZeitVG führt die aus dem HRG bekannte sog. „Zwölf-Jahres-Regelung“ (bzw. die „Fünfzehn-Jahres-Regelung“ in der Medizin) in der Qualifizierungsphase fort. Auf diese Befristungsdauer sind insbesondere alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie Beamtenverhältnisse auf Zeit anzurechnen. Innerhalb dieser Obergrenzen kann wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne HochschullehrerInnen), das nicht promoviert ist, bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG). Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG). Bei weniger als sechs Jahren vor Abschluss der Promotion verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.

Auf die zulässige Befristungsdauer nach abgeschlossener Promotion werden nicht nur Zeiten vor der Promotion in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, sondern auch die Promotionszeiten ohne Beschäftigung an der Hochschule angerechnet (§ 2 Abs. 1 S.2 2. Halbsatz WissZeitVG).

Beispiel: Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der seine Promotion innerhalb eines zwei Jahre dauernden Promotionsstipendiums abgeschlossen hat, ohne dabei an einer Hochschule beschäftigt gewesen zu sein, kann danach noch zehn Jahre (6 + 4 „ersparte Jahre“) in einem nach dem WissZeitVG befristeten Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule tätig sein.

Maßgeblich ist in diesem Fall also die tatsächliche Promotionszeit. Sie ist durch den wissenschaftlichen Mitarbeiter in geeigneter Art nachzuweisen. In Betracht kommen z.B. die Vorlage

der Studienbescheinigungen über den Doktorandenstatus, eine Erklärung von Doktormutter/-vater oder eine dienstliche Erklärung des wissenschaftlichen Mitarbeiters.

1. Verlängerungsoptionen bei Kinderbetreuung

Eine Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind möglich (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG). Dies trägt dem besonderen Umstand Rechnung, dass die Kinderbetreuung parallel zu zwei weiteren Anforderungen, nämlich der Dienstleistung im Arbeitsverhältnis und der wissenschaftlichen Qualifizierung, zu erbringen ist. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind. Ein Betreuungsverhältnis besteht, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben. In dieser Variante erfolgt keine automatische Vertragsverlängerung; es ist das Einverständnis beider Vertragsparteien erforderlich.

Darüber hinaus können kumulativ die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG genannten Varianten zur Anwendung kommen. Hiernach ist eine – allein auf dem Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beruhende – automatische Verlängerung des Arbeitsverhältnisses in bestimmten Fällen vorgesehen.

Beispiel: Eine Doktorandin, die zwei Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule voll und nach der Geburt eines Kindes zudem ein Jahr mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) angestellt war, kann nach abgeschlossener Promotion noch neun Jahre in einem befristeten Arbeitsverhältnis an der Hochschule tätig sein (6 + 3 „ersparte Jahre“). Hinzuzuaddieren ist zudem die Zeit, in der die Mitarbeiterin einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz unterlag.

2. Verlängerungsoptionen bei Drittmittelfinanzierung

Eine äußerst praxisrelevante Verlängerungsoption nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer ist die in § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG geregelte befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln. Dazu muss die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt werden und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel beschäftigt werden.

Eine Drittmittelfinanzierung liegt nach der Judikatur des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Einrichtung zur Verfügung gestellten regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Es muss sich also um Mittel handeln, die nicht zur institutionellen Förderung der Einrichtung gehören. Das Merkmal „überwiegend“ ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Denkbar erscheint in der Praxis auch die Vorgehensweise, einem bis zur Höchstgrenze befristet Beschäftigten einen weiteren befristeten Vertrag mit 49 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anzubieten und ihm die Möglichkeit einzuräumen, sukzessive die übrigen 51 Prozent selbst einzuwerben. An dieser Stelle werden in Zukunft kreative juristische Lösungen gefragt sein. Hilfreich dürfte in diesem Zusammenhang auch die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts sein, dass eine überwiegend aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigung vorliegt, wenn bei Vertragsabschluss davon ausgegangen werden kann, dass die Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss.

Weiterhin müssen die zur Verfügung stehenden Drittmittel für ein genau bestimmtes Projekt und bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen. Erfasst werden

Das WissZeitVG ist ein Sonderbefristungsrecht, das auf die besonderen Bedürfnisse wissenschaftlicher Einrichtungen zugeschnitten ist. Neben ihrem Auftrag zur (Weiter)Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der eo ipso nur zeitlich begrenzt erfolgen kann, benötigen gerade wissenschaftliche Einrichtungen eine Personalfluktuation, um ihre Innovationsfähigkeit zu sichern.

Weiterführende Hinweise:

Gesetzestext: http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf

Handreichung des BMBF: http://www.bmbf.de/pub/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf

Kurzinformation des Deutschen Hochschulverbandes zu Befristung und Drittmittelbeschäftigung: http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/info0307.pdf

Kurzinformationen des Deutschen Hochschulverbandes zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz: http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/info0107.pdf

Preis, U., „WissZeitVG – Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, 2008.

Urteile des Bundesarbeitsgerichts, BAGE 65, 16 ff; BAGE 81, 300 ff.

hier auch Fälle, in denen die anfänglich projektierte Gesamtdauer der Aufgabe nicht mit der Dauer der einzelnen Bewilligung übereinstimmt, weil die Bewilligungen, wie z.B. bei Sonderforschungsbereichen der DFG, nur abschnittsweise erfolgen.

Schließlich schadet eine projektfremde Tätigkeit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur, wenn bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt wird. Die Personalverwaltung hat hier zu klären, ob die Arbeit im Drittmittelprojekt die Tätigkeit prägt oder die anderweitigen Daueraufgaben dominieren.

Verhältnis des WissZeitVG zum Teilzeitbefristungsgesetz

§ 1 Abs. 2 WissZeitVG stellt klar, dass das Recht der Einrichtungen unberührt bleibt, mit dem wissenschaftlichen Personal unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen. Ebenso können Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) befristet werden. Mit dieser Normierung stellt der Gesetzgeber klar, dass auch nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer die darüber hinausgehende Befristung nach den Regelungen des TzBfG, d.h. insbesondere bei Vorliegen eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG, möglich und gesetzgeberisch durchaus erwünscht ist. Für den Hochschul- und Forschungsbereich sind in diesem Zusammenhang die Befristungsgründe „Vorübergehender Arbeitskräftebedarf“ (Nr. 1), „Vertretung“ (Nr. 3) und „Haushaltsmittel“ (Nr. 7) besonders relevant.

In der Praxis weniger bedeutsam ist der Rückgriff auf andere Befristungstatbestände dann, wenn eine Befristung in der Qualifikationsphase auf das WissZeitVG gestützt werden könnte. Da andere Befristungstatbestände – wie oben erläutert – angerechnet werden, ist der Anreiz hierfür gering. Besonderes Augenmerk gilt der Konstellation, dass unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal neben befristet beschäftigtem tätig ist: Werden nebeneinander befristet und unbefristet Beschäftigte mit denselben Aufgaben betraut, verlangt die Rechtsprechung eine besondere Rechtfertigung der befristeten Beschäftigung durch eine am Sachgrund der Befristung orientierte Konzeption, nach der entschieden wird, welche Arbeitsverhältnisse befristet und welche unbefristet geschlossen werden.

Resümee

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat die Regelungen zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal aus dem HRG herausgelöst und damit sichtbar gemacht. Zu begrüßen ist weiterhin die familienbezogene Verlängerungsoption, die über den ursprünglichen Rahmen hinausgeht. Als hilfreich für die Praxis erweist sich auch die ausdrückliche Regelung zu den drittmittelfinanzierten befristet Beschäftigten, weil damit eine klare Rechtsgrundlage geschaffen worden ist. Es bleibt schließlich zu hoffen, dass auch die ausdrückliche Erwähnung des TzBfG im WissZeitVG einen gewissen „Hemmschuh“ beseitigt. Denn in der Vergangenheit sind Personalverwaltungen mit Befristungen nach dem TzBfG, seien es solche mit oder ohne Sachgrund, noch sehr zurückhaltend gewesen.

Dr. Jörn Hohenhaus ist Persönlicher Referent des Kanzlers der Universität zu Köln.