

#DAUERSTELLEN

für
Daueraufgaben

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW

Hochschule und Forschung

just
UNBEFRISTET lädt ein zu

9. Februar 2021, 18.15-19.45 Uhr
(Wie) Leben mit der Befristung? –
Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz
(Stefani Sonntag, Referentin im Vorstandsbereich
Hochschule und Wissenschaft (GEW Hauptvorstand))
Online-Vortrag mit anschließender Diskussion



Mit Unterstützung der



1. Das WissZeitVG: eine kleine Gesetzeslektüre

1. Prolog: Erinnerung an unberührte Rechte und das „Normalarbeitsverhältnis“
2. Wo und für wen gilt das WissZeitVG
3. Befristung in der Wissenschaft nach dem WissZeitVG:
 - a. **Qualifizierungsbefristung**
 - b. Drittmittelbefristung
 - c. Befristung von studentischen Hilfskräften
4. Corona-Novelle des WissZeitVG – de jure und de facto

2. Kritik am WissZeitVG

#DAUERSTELLEN

für
Daueraufgaben

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW

Hochschule und Forschung

1. Prolog: Erinnerung an unberührte Rechte

„Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten [...] Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.“
(§ 1 Abs. 2 WissZeitVG)

1. Prolog: Erinnerung an das „Normalarbeitsverhältnis“

Jede Befristung verlangt eine rechtliche Begründung!
Denn: Im Arbeitsrecht ist das unbefristete
Beschäftigungsverhältnis der Regelfall.

Mit dem WissZeitVG als Sonderbefristungsgesetz wird
dieser Grundsatz nicht ausgehebelt. In jedem Einzelfall
eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist auch hier zu
prüfen, ob ein rechtlich tragfähiger Grund für eine
Befristung vorliegt und dokumentiert ist.

2. Wo und für wen gilt das WissZeitVG

Betrieblicher Geltungsbereich

- Staatliche Hochschulen oder nach Landeshochschulrecht staatlich anerkannte Hochschulen (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG)
- Staatliche / überwiegend staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen (§ 5 WissZeitVG)
- Bei „Privatdienstverträgen“ – in der Regel mit Prof. im Rahmen von Drittmittelprojekten (§ 3 WissZeitVG)

2. Wo und für wen gilt das WissZeitVG

Personeller Geltungsbereich

- **wissenschaftliches und künstlerisches Personal** mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (an Hochschulen) (**§ 1 Abs. 1 WissZeitVG**)

→ Das WissZeitVG regelt den Begriff des wissenschaftlichen Personals eigenständig und abschließend, landesgesetzliche Definitionen der Personalkategorien sind hier unerheblich.

→ Es kommt nicht auf die Bezeichnung der Personalkategorie an, sondern auf die wissenschaftlichen Inhalte und Aufgaben, die die Beschäftigung prägen müssen.

(Vgl. u.a. BAG 01.06.2011 - 7 AZR 827/09;

BAG 20.01.2016 – 7 AZR 376/14;

BAG 21.03.2018 – 7 AZR 437/16)

Zum Begriff „wissenschaftliche Dienstleistungen“ im Sinne des WissZeitVG:

„Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist...“ sie ist „nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern und zu erweitern.“

BAG 01.06.2011 - 7 AZR 827/09

Befristung von Lehrkräften nach dem WissZeitVG

- Wenn die Tätigkeit von rein repetierender Wiedergabe vorgegebener Inhalte geprägt ist, geht die Rechtsprechung nicht von wissenschaftlicher Dienstleistung im Sinne des WissZeitVG aus. (typischerweise: Fremdsprachenunterricht)
BAG 01.06.2011 - 7 AZR 827/09
- Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden.

Befristung von Lehrkräften nach dem WissZeitVG

- Lehre ist auch dann wissenschaftliche Dienstleistung, wenn keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern Erkenntnisse Dritter vermittelt werden; von den Lehrenden aber erwartet wird, dass sie diese Erkenntnisse kritisch hinterfragen, sich damit auseinandersetzen und diese eigenen Reflexionen in die Lehrtätigkeit einbringen. (BAG 29.04.2015 – 7 AZR 519/13; 21.03.2018 – 7 AZR 437/16)
- Lehrenden muss während der Arbeitszeit Gelegenheit und Zeit zur eigenen Reflexion verbleiben (BAG 20.02.2016 – 7 AZR 376/14; BAG 30.08.2017 – 7 AZR 524/15)

2. Wo und für wen gilt das WissZeitVG

Studierende, die wissenschaftliche Hilfstätigkeit ausüben

(§ 6 WissZeitVG)

→ Auch hier ist relevant: Das WissZeitVG regelt den Begriff des wissenschaftlichen Hilfstätigkeit eigenständig und abschließend, auch hier sind landesgesetzliche Definitionen oder arbeitsvertragliche Benennung nicht ausschlaggebend.

LAG Berlin-Brandenburg, 05.06.2018 – 7 Sa 143/18:

- Erledigung wissenschaftsspezifischer Aufgaben
- Tätigkeiten, „mit denen der wiss. Mitarbeiter bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeitet...“
- „Mitarbeit bei allen den Professoren obliegenden Dienstaufgaben“ (u.a. bei Unterrichtstätigkeiten, Prüfungen, der Zusammenstellung von Materialien)

§ 6 WissZeitVG gilt für Fristverträge mit Studierenden,

- die eingeschrieben sind für ein Studium, „das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt“
 - auch im Masterstudium
 - nicht „Promotionsstudierende“
- und die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen (s.o.).

Höchstbefristungsdauer: 6 Jahre

- alle Verträge werden zusammengerechnet – auch bei Hochschulwechsel!
- Studium muss im Vordergrund stehen (Arbeitszeit soll weniger als 50% betragen)
- Verträge werden nicht auf Höchstdauer zur Qualifizierung (6+6/9 Jahre) angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG)

3. Befristung in der Wissenschaft nach dem WissZeitVG

Das WissZeitVG als **Sonderbefristungsgesetz** kennt grundsätzlich zwei Befristungsarten:

1. Die **Sachgrundbefristung** („Drittmittelbefristung“)
2. - (in der Fassung von 2007) sachgrundlose Befristung mit einer **Höchstbefristungsdauer**
- (seit der Novelle vom 11. März 2016) eine **Kombination aus Sachgrund („Qualifizierung“) und Höchstbefristungsdauer**

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

„Qualifizierung“ als Befristungsgrund im Sinne des WissZeitVG:

- Befristung ist zulässig zur „**Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung**“
- „Die vereinbarte **Befristungsdauer** ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung **angemessen** ist

Problem: unbestimmte Rechtsbegriffe

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Begriff „Qualifizierung“ nicht klar definiert im Gesetz

Hinweise aus älterer Rechtsprechung:

Beschäftigung erfolgt nur dann zur Qualifizierung, wenn

- es ein definiertes Qualifizierungsziel gibt,
- es ein strukturiertes Vorgehen im Sinne dieses Qualifizierungsziels gibt und
- das Erreichen des Ziels zertifiziert bzw. belegt wird, allgemeine Fort- und Weiterbildung reicht nicht aus.

u. a. BAG 19.08.1981 – 7 AZR 252/79,

BAG 25.08.1999 – 7 AZR 23/98

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Widersprüchliche Rechtsprechung zum Begriff „Qualifizierung“

- AG Köln 23.06.2017 (17 Ca 316/17)

Bei der Befristung der Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG handelt es sich *nicht um eine Sachgrundbefristung*, sondern um eine *„typisierte Qualifizierungsphase“*.

- Formales, zertifizierbares Qualifizierungsziel nicht erforderlich
- Pläne und Prognosen zu Inhalte und Dauer des Qualifizierungsziels nicht erforderlich
- Befristungsbegründung „Befähigung für eine wissenschaftliche Karriere außerhalb der Wissenschaft“ legitimes Qualifizierungsziel, da die Tätigkeiten (Evaluieren und Publizieren von Kongressergebnissen) die „Berufschancen außerhalb der Wissenschaft steigern kann“.

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

AG München 25.10.2017 (7 Ca 6516/17)

- „Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“
= *rein formale Anwendungsvoraussetzung*
- Pläne und Prognosen für die Qualifizierung nicht erforderlich

Mitwirkung bei den Forschungsvorhaben der Professur und Übernahme von Lehraufgaben sind legitime Tätigkeiten zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nach WissZeitVG, auch dann noch, wenn die Habilitation bereits erfolgt ist, weil sie eine bessere Startposition für Tätigkeiten in der Wirtschaft oder öffentlichen Verwaltung erlauben.

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

LAG Köln 07.10.2020 (5 Sa 451/20) - 😊😊😊!!!

<https://openjur.de/u/2312089.html>

- Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung ist ein eigenständiges zu prüfendes Tatbestandsmerkmal
- Qualifizierung darf sich nicht auf die bloße Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrung beschränken

Siehe aktueller Bericht der GEW zum Urteil:

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/landesarbeitsgericht-setzt-befristungsmissbrauch-grenzen/>

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Das Urteil des LAG hat Sprengkraft, weil es sich gegen die bisher vorherrschende Auslegung des Gesetzes und gegen die gängige Befristungspraxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stellt, die es bisher mit dem Qualifizierungsbegriff nicht sonderlich genau nehmen.

Die Revision zum BAG ist zugelassen und bereits eingelegt! Zu dieser zentralen Streitfrage um die WissZeitVG-Novelle von 2016 erwarten wir also demnächst eine höchstrichterliche Entscheidung.

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Vertragslaufzeit (§ 2 Abs. 1 Satz 3):

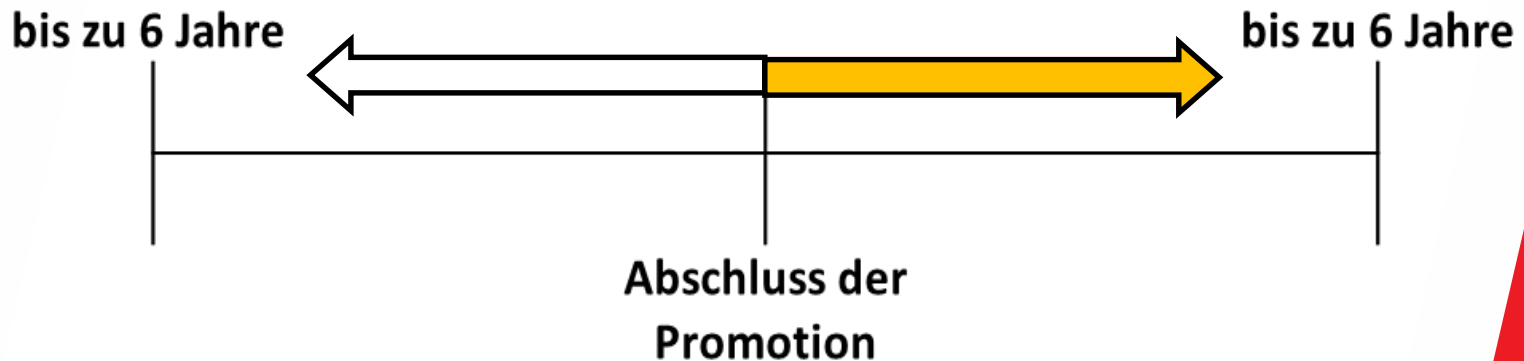
„Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifikation angemessen ist.“

Qualifizierungsziel und Vertragsdauer sind als Einheit Grundlage für die Wirksamkeit der Befristung des Vertrages zu bewerten.

- Angemessenheit der Vertragsdauer ist nach Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu prüfen, ob die Prognose der Dauer objektiv nachvollziehbar ist
- Keine Mindestlaufzeiten im Gesetz

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Höchstbefristungsdauer: 6 + 6 (6 + 9 in der Medizin)



„[...] die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als 6 Jahre betragen haben“.

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Bei Vertragsabschluss muss ein Qualifizierungsziel benannt werden (z. B. Promotion).

Aber: keine Verpflichtung, dass bestimmte Zeitanteile für Qualifizierung zur Verfügung stehen (einige Landeshochschulgesetze machen hierzu Vorgaben!).

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Beginn und Abschluss der Promotion: Nicht im WissZeitVG definiert

Beginn: i. d. R. Zulassung zur Promotion oder Einschreibedatum als Doktorand*in

Abschluss: abhängig von der jeweiligen Regelung in den Landeshochschulgesetzen und den Promotionsordnungen

BAG 20.01.2010 – 7 AZR 753/08

Bsp. Berlin: mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses (nicht mit Datum der späteren Aushändigung der Urkunde)

3a. Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Verlängerung der Befristungshöchstdauer

Familienpolitische Komponente

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.“

Gesundheitspolitische Komponente

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.“

3.b. Drittmittelbefristung § 2 Abs. 2 WissZeitVG

„Die Befristung von Arbeitsverträgen [...] ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die [Mitarbeiter:in] überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem Bewilligten Projektzeitraum entsprechen.“

3.b. Drittmittelbefristung - Voraussetzungen

- Überwiegend (mehr als 50%) aus Drittmitteln finanziert (bezogen auf Personalkosten der betreffenden Person: Aufstockung durch Haushaltsmittel möglich)
- Finanzierung für bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt
- Mitarbeiter*in wird überwiegend (mehr als 50% – bezogen auf Gesamtlaufzeit des Vertrages) und entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt;

BAG 08.06.2016 – 7 AZR 259/14

- § 2 Abs. 2 greift nicht bei Verwendung von „Restmitteln“ oder „Erbchaftsmitteln“ ohne Zweckbindung!

BAG 23.05.2018 – 7 AZR 875/16

3.b. Drittmittelbefristung

Besonderheiten:

- Keine Verlängerung des Vertrages um bestimmte Unterbrechungszeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit)
- Innerhalb der Höchstbefristungsdauer ist auch bei einer Drittmittelfinanzierung die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) möglich!
- **Zitiergebot:** im Arbeitsvertrag muss angegeben sein, dass Befristung auf Grundlage WissZeitVG erfolgt – konkreter Paragraph aber nicht zwingend
(§ 2 Abs. 4 WissZeitVG)

Nachtrag zum Zitiergebot

Im Arbeitsvertrag muss angegeben sein, dass Befristung auf Grundlage WissZeitVG erfolgt – konkreter Paragraph aber nicht zwingend. (§ 2 Abs. 4 WissZeitVG)

„Umgekehrt führt ein Verweis auf das WissZeitVG nicht automatisch dazu, dass der Rückgriff auf andere Befristungsregelungen gesperrt wird (LAG Berlin-Brandenburg 15.03.2013 – 6 Sa 2102/12 [...])“.

Vgl. Preis, Ulber. WissZeitVG Kommentar, 2. Aufl. 2017, S. 213.

Kettenbefristung

Auch Hochschulen und Forschungsinstitute dürfen nicht grenzenlos befristen. Auch bei nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristeten Arbeitsverträgen, ist zu prüfen, ob ein Rechtsmissbrauch vorliegt. **BAG 08.06.2016 – 7 AZR 259/14**
Aber: Beschäftigungszeiten, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, dürfen hierbei nicht berücksichtigt werden.

Verdacht auf rechtsmissbräuliche Befristung, wenn

- a. Sehr lange Gesamtdauer > 8 Jahre
- b. Sehr hohe Anzahl befristeter Verträge beim selben AG > 12
- c. Eine Mischung aus beidem vorliegt > 6 Jahre + > 9 Verträge

BAG 26.10.2016 – 7 AZR 135/15

3.c. Befristung von studentischen Hilfskräften

Studierende, die wissenschaftliche Hilfstätigkeit ausüben

(§ 6 WissZeitVG)

→ Auch hier ist relevant: Das WissZeitVG regelt den Begriff der wissenschaftlichen Hilfstätigkeit eigenständig und abschließend, auch hier sind landesgesetzliche Definitionen oder arbeitsvertragliche Benennung nicht ausschlaggebend.

LAG Berlin-Brandenburg, 05.06.2018 – 7 Sa 143/18:

- Erledigung wissenschaftsspezifischer Aufgaben
- Tätigkeiten, „mit denen der wiss. Mitarbeiter bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeitet...“
- „Mitarbeit bei allen den Professoren obliegenden Dienstaufgaben“ (u.a. bei Unterrichtstätigkeiten, Prüfungen, der Zusammenstellung von Materialien)

§ 6 WissZeitVG gilt für Fristverträge mit Studierenden,

- die eingeschrieben sind für ein Studium, „das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt“
 - auch im Masterstudium
 - nicht „Promotionsstudierende“
- und die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen (s.o.).

Höchstbefristungsdauer: 6 Jahre

- alle Verträge werden zusammengerechnet – auch bei Hochschulwechsel!
- Studium muss im Vordergrund stehen (Arbeitszeit soll weniger als 50% betragen)
- Verträge werden nicht auf Höchstdauer zur Qualifizierung (6+6/9 Jahre) angerechnet (**§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG**)

Tipps

- Arbeitsvertrag vor Unterschrift prüfen (prüfen lassen: mit der GEW an deiner Seite 😊)
- Klarheit über Befristungsgrund herstellen
- beachten: Einstieg mit Drittmittel-Vertrag wird bereits auf die 6 Jahre vor Promotion angerechnet
- auch bei Drittmittelprojekten: besser Befristung zur Qualifizierung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) vereinbaren!

4. Corona-Novelle des WissZeitVG

Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um 12 Monate

- Für Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestehen.

Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um 6 Monate

- Für Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, die zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 bestehen.

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-ratgeber-befristete-arbeitsvertraege-in-der-wissenschaft/>

4. Corona-Novelle des WissZeitVG

Aktualisierung des GEW-Ratgebers „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-ratgeber-befristete-arbeitsvertraege-in-der-wissenschaft/>

Formulierungshilfe für Betriebs-/Dienstvereinbarungen zur Umsetzung der Corona-Novelle

<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=99346&token=4d825d4292f5f29619ee28dbfc7a05cb419543e4&sdownload=&n=WissZeit-Beileger-A4-web.pdf>

4. Corona-Novelle des WissZeitVG

Beispiel aus der Praxis: Europa-Uni Viadrina, Frankf./O.

„Die infolge der Pandemie **im Sommersemester 2020** entstandenen Verzögerungen bei der Qualifizierung von nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, deren Vertrag in der Zeit vom 01.04. bis 30.09.2020 bestanden hat, werden bei der Gestaltung der Vertragslaufzeit berücksichtigt. Die vom Bundesgesetzgeber eröffnete Möglichkeit der zeitlichen Verlängerung der Verträge um bis zu sechs Monate nach § 7 Abs. 3 WissZeitVG wird grundsätzlich bei einer anstehenden Vertragsverlängerung bzw. vor Beendigung des Vertrags umgesetzt.

Von dieser generellen Regelung kann nur in begründeten Fällen abgewichen werden.“

<https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/pressestelle/aktuelles/corona/beschaefigte.html>

4. Corona-Novelle des WissZeitVG

Kritik der GEW

1. Es ist eine Kann-Bestimmung, kein Rechtsanspruch
2. Statt kollektivem Nachteilsausgleich erfolgt
Verlängerung nur aufgrund einer individuellen Prüfung
des Einzelfalls
3. Kein Nachteilsausgleich für Studierende
4. Kein Nachteilsausgleich für Drittmittelbeschäftigte

https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/2020-04-Stellungnahme-WissenschaftsStudierendenUnterst--tzungsgesetz-final.pdf

2. Kritik am WissZeitVG

Forderungen der GEW:

- Klare und rechtssichere Definition des Qualifizierungsbegriffs/ eindeutige Ausklammerung der LfBA
- Bindung der befristeten Beschäftigung nach der Promotion an einen Tenure Track
- Präzisierung der Vorgabe für angemessene Vertragslaufzeiten für Qualifizierungsbefristungen
- Erweiterung / verbindliche Ausgestaltung der Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie sowie zum Nachteilsausgleich bei Behinderung oder chronischer Erkrankung
- ersatzlose Aufhebung der Tarifsperre
- **Kampf dem Befristungsmissbrauch: Dauerstellen für Daueraufgaben!**

#DAUERSTELLEN für Daueraufgaben

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hochschule und Forschung



<https://www.gew.de/dauerstellen/petition-unterzeichnen/>



Danke für die Aufmerksamkeit !

Kontakt: Stefani Sonntag: stefani.sonntag@gew.de