

// ARNE KARRASCH, DAS WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ, 16. OKTOBER 2020 //



Unbefristet befristet – oder doch nicht? Befristungsrecht für Wissenschaftler*innen

Templiner Manifest!

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Niedersachsen



Was passiert gleich?

- (1) Rahmenbedingungen
- (2) Arbeitsrechtliche Grundlagen: Befristungsrecht in der Wissenschaft
- (3) Handlungsoptionen

Rahmenbedingungen

Das Problem: Immer mehr **Zeitverträge**...

Jahr	Befristungsanteil WiMis in Nds (Universitäten)
2000	73 %
2002	75 %
2004	77 %
2006	79 %
2008	81 %
2010	83 %
2012	83 %
2014	83 %
2016	83 %
2018	82 %

Freya Gassmann: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, Frankfurt am Main GEW 2020.

...mit kurzen Laufzeiten

Laufzeiten von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Erstverträge, Stellenausschreibungen, in Monaten)

Jahr	Mittelwert	Median
2013	23,6	24
2014	23,7	24
2015	24,9	24
2016 (vor Novelle)	24,7	24
2016 (nach Novelle)	27,3	32
2017	28,3	36
2018	28,7	36
2019	29,3	36

Die Konsequenzen: Viele vermeidbare Probleme

- Keine Berufsperspektiven neben der Professur
- Frauen steigen aus statt aus
- Fehlende Vereinbarung von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung

Das WissZeitVG: Für wen gilt es?

Sonderfall Wissenschaft: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

- Gilt für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen an Hochschulen und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen
- Gilt nicht für Hochschullehrer*innen

Sonderfall Wissenschaft: Unterschiede zum allgemeinen Arbeitsrecht

- Ermöglicht befristete Verträge zur Qualifizierung
- Erlaubt pauschal die Befristung von Beschäftigten in Drittmittelprojekten
- „Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das (...) Personal auch in unbefristeten (...) Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.“ (§ 1 Abs. 2 WissZeitVG)

Betroffener Personenkreis: Wer ist Wissenschaftler*in?, Teil 1

- Definition in Landesgesetzen nicht relevant
- Begriff bestimmt sich „inhaltlich-aufgabenbezogen“: Das Personal muss wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen.
- „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.“
- Urteil: BAG 7 AZR 827/09 vom 01.06.2011

Betroffener Personenkreis: Wer ist Wissenschaftler*in?, Teil 2

- Lehrkräfte sind nur dann betroffen, wenn sie wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen.
- Dazu gehört auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung von wiss. Methoden.
- Lehre ist auch dann wiss. 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.
- Urteile: BAG 01.06.2011 - 7 AZR 827/09; 29.04.2015 – 7 AZR 519/13; 20.01.2016 – 7 AZR 376/14; 21.03.2018 – 7 AZR 437/16

Betroffener Personenkreis: Wer ist nicht betroffen?

- Hochschullehrer*innen (einschließlich Juniorprofs)
- Lektor*innen, Lehrkräfte, WHK u.ä., sofern keine wiss. Dienstleistung erbracht wird
- Zum Beispiel: rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte, Sprachunterricht, wohl auch: Brückenkurse

- Urteile: BAG 01.06.2011 - 7 AZR 827/09; 20.01.2016 – 7 AZR 376/14

Templiner Manifest!

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das WissZeitVG: Qualifizierungsbefristungen

Rahmenbedingungen

Gesetzliche Regelungen:

- Eine Qualifizierungsbefristung in der Promotions- und Postdoc-Phase ist nur noch möglich, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (§2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG).
- „Soll das Beschäftigungsverhältnis auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation ermöglichen, so ist eine Beschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst zu vereinbaren. Den WiMis ist (...) im Rahmen ihrer Dienstaufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben.“ (§31 Abs. 4 NHG).

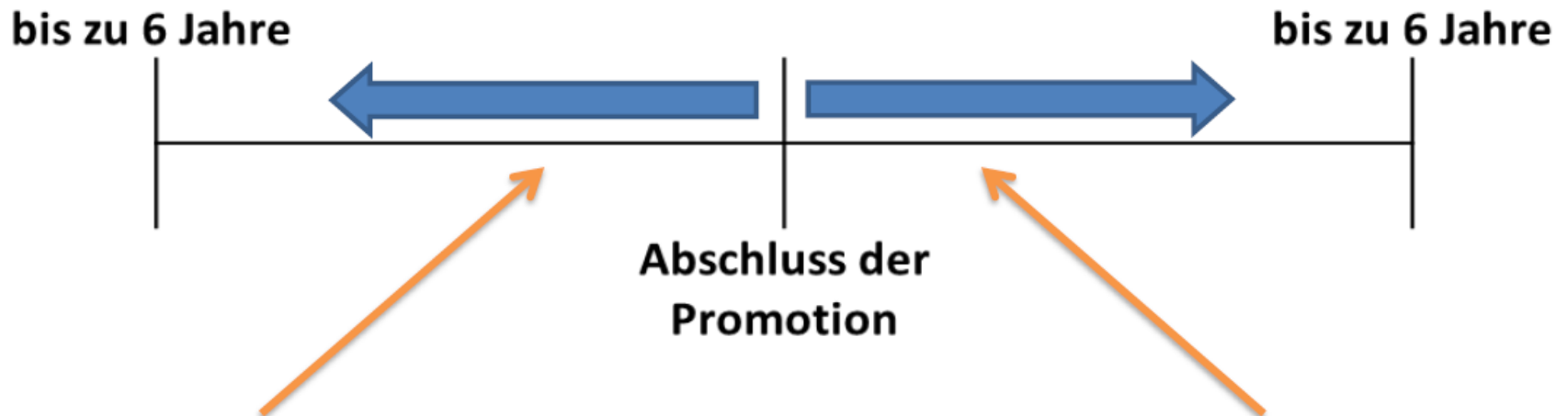
Was ist eine Qualifizierung?

- Gesetzliche Definition oder Positivliste fehlen.
- Auslegung strittig:
- 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, U. v. 19.08.1981 – 7 AZR 252/79 und BAG, U. v. 25.08.1999 – 7 AZR 23/98)

Was ist eine Qualifizierung nach Interpretation der Universität Hildesheim?

- Promotion / Habilitation
- Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen wie zum Beispiel:
 - Lehrqualifikation
 - wissenschaftliche Methodenkompetenz
 - Koordination und Mitarbeit in wissenschaftlichen Verbundprojekten
 - wissenschaftlicher Kompetenzerwerb im jeweiligen Fachgebiet
- Beispiele aus anderen Hochschulen: „Berufserfahrung“, „Geplante Fachvorträge / Posterpräsentationen“, „Übungs-/Praktikumsbetreuung“, „Gremienarbeit,... insbesondere Berufungskommissionen“

Maximale Laufzeit



Wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Konkrete Vertragsdauer, Teil 1

Gesetzliche Regelung:

- „Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“ (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG).

Frage:

- Was ist angemessen?

Konkrete Vertragsdauer, Teil 2

Vertragsdauer muss mit dem Qualifizierungsziel im Einklang stehen.

- Sehr schwammig
- Qualifizierungsziel und Vertragsdauer sind als Einheit Grundlage für die Wirksamkeit der Befristung des Vertrages.
- Bei Promotionen kann das die übliche Promotionsdauer im Fachgebiet sein.
- Ansonsten: „welche Zeiträume im Hinblick auf die wiss. oder künstl. Qualifizierung sinnvoll sind“ (aus der Gesetzgebung).
- Vorgabe an der Universität Hildesheim: Erstvertrag 36 Monate bei Quali-Stellen

Berechnung der 6 Jahre

Wann beginnt, wann endet eine Promotion?

- Abhängig von den Regelungen im Landeshochschulgesetz und den Promotionsordnungen
- Falls keine Angaben für Beginn: i.d.R. Zulassung zur Promotion oder Einschreibedatum als Doktorand*in
- Ende: i.d.R. Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses

Erweiterung der Höchstbefristungsdauer, Teil 1

Familienpolitische Komponente:

- Die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren verlängert die insgesamt zulässige Höchstdauer um zwei Jahre pro Kind (§ 2 Absatz 1 Satz 6 WissZeitVG).

Behindertenpolitische Komponente:

- Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre bei Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung (§ 2 Absatz 1 Satz 6)

Schnelles Promovieren:

- Die Höchstbefristungsdauer in der Post-Doc-Phase verlängert sich, wenn zuvor die Promotionsdauer weniger als 6 Jahre betragen hat.

Erweiterung der Höchstbefristungsdauer, Teil 2

Corona-Novelle 2020:

- Ein Jahr zusätzlich ist möglich, falls ein Arbeitsvertrag zwischen 01.03.2020 und 30.09.2020 bestanden hat. Ein ~~(weiteres)~~ halbes Jahr zusätzlich ist möglich, falls ein Arbeitsvertrag zwischen dem 01.10.2020 und 31.03.2021 bestanden hat.
- Muster-Dienstvereinbarung zu Corona-bedingten Vertragsverlängerungen: www.gew.de/vereinbarung

(Automatische) Vertragsverlängerungen, Teil 1

Die jeweilige Dauer des Vertrages verlängert sich mit Einverständnis der Mitarbeiter*innen um bestimmte Unterbrechungs-Zeiten (die innerhalb der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer liegen), §2 Abs. 5 WissZeitVG → Rechtsanspruch!

- Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung um mindestens 1/5 zur Betreuung von Kind/ern unter 18 Jahren oder Pflege von Angehörigen (max. 2 Jahre)
- Beurlaubung für wiss. Tätigkeiten und für außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wiss. Aus-, Fort- oder Weiterbildung (max. 2 Jahre)
- Zeiten des Mutterschutzes, der Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft und der Elternzeit (nur in dem Umfang, in dem man nicht erwerbstätig ist)
- Grundwehr- und Zivildienst

(Automatische) Vertragsverlängerungen, Teil 2

(Fortsetzung)

- Freistellungen im Umfang von mindestens 1/5 für Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats (max. 2 Jahre)
- Krankheitszeiten nach Ablauf der gesetzlichen oder tariflichen Entgeltfortzahlung

Diese Zeiten werden nicht auf die Befristungshöchstdauer angerechnet.

Keine Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer

Umfang des Arbeitsvertrags

- Nur Verträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit werden angerechnet (zumindest in der Theorie...).

Inhalt des Arbeitsvertrags

- „Nach allgemeiner Ansicht sind nur solche Tätigkeitsverhältnisse anzurechnen, die der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation dienen. Dies ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Regelung, wohl aber aus dem Gesetzeszweck.“

Kommentar R. Krause, Rn. 88 zu § 2 WissZeitVG, vgl. auch:

Dörner: Der befristete Arbeitsvertrag, Rn. 580, Preis: WissZeitVG, § 2 Rn. 94

Studentische Beschäftigte

- Eigener Befristungstatbestand für studentische Beschäftigungsverhältnisse „zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ mit einer Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (§6 WissZeitVG)
- Keine Anrechnung dieser Beschäftigungsverhältnisse sowie „vergleichbare(r) studienbegleitende(r) Beschäftigungen“ auf Höchstbefristungsdauer vor der Promotion, auch nicht im Masterstudium (§2 Absatz 3 Satz 3 WissZeitVG)

Templiner Manifest!

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das WissZeitVG: Drittmittelbefristungen

Voraussetzungen

Stelle überwiegend aus Drittmitteln finanziert:

- Überwiegend = mehr als 50 % (bezogen auf die Gesamtlaufzeit des Vertrags)
- Finanzierung für eine bestimmte (vorübergehende) Aufgabe und Zeitdauer bewilligt

Vertragslaufzeit

- „Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ (§ 2 Absatz 2 Satz 1 WissZeitVG).
- Es gibt keine Höchstgrenzen an Vertragsjahren oder Vertragsabschlüssen.
- Bei Vielzahl von Befristungen über langen Zeitraum: evtl. „institutioneller Rechtsmissbrauch“.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Weitere Befristungsmöglichkeiten

- Das TzBfG gilt für alle Branchen.
- Sachgrundlose Befristung: längstens für 2 Jahre, maximal drei Verlängerungen innerhalb der zwei Jahre
- Befristung mit Sachgrund immer möglich (z.B. Vertretung wegen Elternzeit, vorübergehender Bedarf, Drittmittel)

Handlungsoptionen

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz seit 2016: Durchbruch im Kampf gegen das Befristungsunwesen?

- Viele Regelungen bleiben vage und unbestimmt
- Im Ergebnis wurde die Rechtsposition der Beschäftigten gestärkt
- Umsetzung des Gesetzes muss aktiv begleitet werden

Bessere Regelungen vor Ort sind möglich

Bessere Regelungen vor Ort sind möglich, wenn sie für die Beschäftigten von Vorteil sind.

Beispiele:

- Dienstvereinbarung an der Uni Frankfurt-Oder:
Vertragslaufzeit für die Promotion mindestens drei Jahre,
nach der Promotion mindestens vier Jahre
- Hochschulverträge Berlin:
Mindestlaufzeit Erstvertrag drei Jahre

Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des **Befristungsrechts** in der **Wissenschaft**

1. Unterstützung der **Mitglieder**, ihre Rechte durchzusetzen, ggf. im Wege des Rechtsschutzes
2. Ermunterung der **Betriebs- und Personalräte**, Anwendung des neuen Rechts umzusetzen
3. Selbstverpflichtungen der **Hochschulen und Forschungseinrichtungen** nach dem Vorbild des Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“
4. Substanzielle Verbesserung der **Grundfinanzierung** der Hochschulen: Entfristungsoffensive
5. Anreize für Tenure Track-Modelle: **Programm für verlässliche Karrierewege** in der Wissenschaft

Templiner Manifest!

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Landesverband Niedersachsen

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Ratgeber mit Corona-Update

Mit den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007
in der Fassung der Novellen von 2016 und 2020

Templiner Manifest!

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Landesverband Niedersachsen

// DAS WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ //

**Informationen auf dem Stand Oktober 2020.
Aktuelle Informationen gibt es bei der der GEW.
Mitglied werden lohnt sich.**

Arne Karrasch

a.karrasch@gew-nds.de | Tel: 0511 33804 44