

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

Informationen zum Verständnis und zur Anwendung

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten (BGBl. I S. 506).

I. Qualifizierungsphase

Das WissZeitVG enthält weiterhin die aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) bekannten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) während der Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. in der Medizin die so genannte 15-Jahresregelung:

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das nicht promoviert ist, kann bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Bei einer kürzeren Phase vor Abschluss der Promotion als 6 Jahre verlängert sich der Befristungszeitraum nach der Promotion entsprechend.

1) Personeller und institutioneller Anwendungsbereich

Mit der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungskompetenz für das Hochschulrecht auf die Länder übergegangen. Der Bundesgesetzgeber kann die Personalkategorien des Hochschulpersonals in Zukunft nicht mehr festlegen. Das WissZeitVG verzichtet daher bewusst auf eine solche Perpetuierung der aus dem HRG bekannten Personalkategorien (studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Das WissZeitVG gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Die hochschulrechtliche Ausgestaltung der Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen der Länder obliegt den Bundesländern.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 1. Juni 2011 – 7 AZR 827/09 – Rn. 35*) ist für die Anwendbarkeit des WissZeitVG nicht die hochschulrechtliche Zuordnung zum wissenschaftlichen Personal im Landesrecht maßgeblich. Diese ist vielmehr inhaltlich-aufgabenbezogen zu bestimmen.

Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zählt deshalb nur, wer wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (*BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211*). 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 oder zu erweitern (*vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 111, 8*).

Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann grundsätzlich auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der An-

wendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden – reproduktiven oder repetierenden – Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.

Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren zählen danach in der Regel nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

Das WissZeitVG gilt auch für Privatdienstverträge, die ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgabe mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal abschließt (§ 3 Satz 1 WissZeitVG).

Das WissZeitVG gilt des Weiteren für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4 Satz 1 WissZeitVG)

Es gilt darüber hinaus für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen (§ 5 Satz 1 WissZeitVG).

2) Befristung von studentischen Hilfskräften

Befristungsgrundlage für studentische Hilfskräfte, die zum wissenschaftlichen Personal zählen, ist § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

Auf die zulässige befristete Beschäftigungsdauer von sechs Jahren für wissenschaftliches Personal, das nicht promoviert ist, werden Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG). Mit der Formulierung „Abschluss des Studiums“ wird sowohl ein Studium erfasst, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Bachelor) führt, als auch ein Studium, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel Master) führt.

Für Verträge mit studentischen Hilfskräften gilt jetzt auch das Zitiergebot aus § 2 Abs. 4 WissZeitVG.

Alternativ zu einer Befristung nach dem WissZeitVG ist weiterhin eine Befristung von studentischen Hilfskräften nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG).

3) Befristung von wissenschaftlichen Hilfskräften

Die bisherige zeitliche Beschränkung der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften auf vier Jahre (vgl. § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG a. F.) ist entfallen. Sie können nunmehr nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG als Nichtpromovierte bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden.

Die jeweilige Befristungsdauer ist weiterhin auf die zulässige Höchstbefristungsdauer anzurechnen, sofern es sich um ein Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit handelt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG).

4) Befristung von hauptberuflich tätigen Lehrenden („Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“)

Die Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase in § 2 Abs. 1 WissZeitVG gehen wie auch § 57b Abs. 1 HRG a. F. weiterhin pauschalierend davon aus, dass die Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal innerhalb der 12- bzw. 15-Jahresfrist nach dem

Studienabschluss der Qualifizierung dient. Eine Anwendung der Sonderregelungen für die Befristung in der Qualifizierungsphase auf hauptberuflich tätig Lehrende, z. B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder je nach Ausgestaltung „Lecturer“, ist daher möglich, wenn diese wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (vgl. oben I.1), durch das Landesrecht nicht den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zugeordnet werden und wenn die Qualifizierungsphase noch nicht abgeschlossen ist.

Mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und „Lecturern“ soll ein Lehrbedarf der Hochschulen dauerhaft bzw. über längere Zeiträume gedeckt werden. Damit sind die Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase für eine Beschäftigung von hauptberuflich tätigen Lehrenden, deren Qualifizierungsphase in der Regel abgeschlossen sein dürfte, wenig praxisrelevant.

Die Regelungen können allerdings – wie bei anderen Personalkategorien auch – dann sinnvoll eingesetzt werden, wenn die Qualifizierungsphase des Lehrpersonals noch nicht abgeschlossen ist. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn eine Promotion angefertigt oder Lehrerfahrung gesammelt werden soll.

5) Familienpolitische Komponente

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden. Mit der Einführung der familienfreundlichen Komponente wird eine Forderung u.a. der Initiative „Familienfreundliches HRG“ umgesetzt.

Die familienpolitische Komponente eröffnet eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht, ein Einverständnis beider Vertragsparteien ist daher erforderlich.

Die Verlängerungsoption gilt sowohl für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsphase) erstmalig abgeschlossen werden, als auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Nach welcher Rechtsvorschrift ein zuvor bestehendes Beschäftigungsverhältnis befristet wurde (z.B. HRG, TzBfG, Zeitbeamtenverhältnis) ist unerheblich.

Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

Voraussetzung ist, dass ein Betreuungsverhältnis besteht. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn Kind und betreuende Person in einem gemeinsamen Haushalt leben. Ein Personensorgerecht der betreuenden Person ist nicht Voraussetzung.

Die familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist unabhängig von der – bei Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin – automatischen Verlängerung eines Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG. Beide Regelungen können auch kumulativ zur Anwendung kommen. § 2 Abs. 5 WissZeitVG berücksichtigt Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen des Personals, die die Erbringung der vertraglichen Leistungen verhindern und die eine automatische Verlängerung rechtfertigen, um eine Qualifizierung sicherzustellen. Die familienpolitische Komponente berücksichtigt dagegen die Dreifachbelastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, auch wenn keine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung vorliegt.

II. Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

1) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal kann, wenn die Beschäftigung aus Drittmitteln erfolgt, auch nach dem neuen Befristungstatbestand gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden.

Auch wenn eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand formal nicht in einem zeitlichen Stufenverhältnis stehen, ergibt sich aus der Gesetzesbegründung, dass der neue Befristungstatbestand in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase zielt. So soll mit dem Verzicht auf eine zwingend erforderliche Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer des Absatz 1 vor Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf der Basis des Absatzes 2 insbesondere dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die beruflichen Biographien der Betroffenen sich in der Praxis sehr unterschiedlich entwickeln können. Beispielsweise soll es möglich sein, bei einem neuen Drittmittelprojekt, das auf drei Jahre angelegt ist, einen nach Absatz 2 befristeten Vertrag abzuschließen, auch wenn der Wissenschaftler zuvor erst elf Jahre der nach Absatz 1 zulässigen Befristungsdauer ausgeschöpft hat. Ein Rückgriff auf Absatz 1 für das zwölfte Jahr und auf Absatz 2 für die Zeit danach und damit der Abschluss von zwei getrennten Verträgen bleiben dadurch erspart.

Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird jedoch wie befristete Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Rechtsvorschriften auch gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet.

Für eine befristete Beschäftigung müssen folgende Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein:

a) Die Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird (siehe hierzu BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.; BAG, 15. Januar 1997, AP HRG § 57b Nr. 14). 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. Es ist daher zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ oder „gestreckt“ wird. Das wissenschaftliche Personal ist bereits dann überwiegend aus Drittmitteln vergütet, wenn bei Vertragsabschluss mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, dass seine Vergütung nur für den geringeren Teil der Vertragsdauer aus laufenden Haushaltsmitteln bestritten werden muss (BAGE 65, 16 ff.; BAGE 81, 300 ff.)

b) Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.

- Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.
- Ob bei Vertragsschluss Anhaltspunkte für die Annahme bestanden, dass der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin auch nach dem Ende des Projektes bzw. des Förderzeitraumes in anderen Projekten eingesetzt werden könnte, ist nicht von Bedeutung.

„Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf die Beendigung des konkreten Projekts beziehen. Allein daraus folgt der vorhersehbare Wegfall des zusätz-

lichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer. Dieser projektbedingte personelle Mehrbedarf stellt den Sachgrund dafür dar, das Arbeitsverhältnis des projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmers für die Dauer des Projekts zu befristen. Es ist deshalb unerheblich, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte“ (BAG, 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.)

- Die mögliche Gesamtdauer eines Projektes kann auch den einzelnen Finanzierungszeitraum übersteigen, ohne dass eine befristete Beschäftigung für den Finanzierungszeitraum ausgeschlossen wird. Entscheidend ist, dass Drittmittelgeber und Einrichtung sich einig sind, dass das Projekt nur für den bewilligten Finanzierungszeitraum laufen soll. Der Umstand, dass der Arbeitgeber möglicherweise beabsichtigte, das Vorhaben im Falle einer Anschlussförderung für einen weiteren befristeten Zeitraum fortzuführen, ist unschädlich.

Zu klären ist lediglich, ob der Arbeitgeber bereits bei Vertragsschluss von einer Anschlussförderung ausgehen konnte. Dies ist nicht der Fall, wenn die Anschlussförderung von den bis dahin erzielten Forschungsergebnissen, einer erneuten Antragstellung und damit von neu zu treffenden Entscheidungen des Drittmittelempfängers wie des Drittmittelgebers abhängig ist.

Siehe dazu ausführlich die Rechtsprechung am Beispiel der DFG-Drittmittelförderung: Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05.

- Von der neuen Regelung werden auch die Fälle erfasst, in denen die anfänglich projektierte Gesamtdauer der Aufgabe und die Dauer der einzelnen Bewilligung nicht übereinstimmen, weil die Bewilligungen nur abschnittsweise erfolgen (z.B. bei Sonderforschungsbereichen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder Forschungsprojekten im Rahmen der Fachprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).
- Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin muss nicht für den gesamten Bewilligungszeitraum beschäftigt werden. Bleibt die Vertragsdauer hinter der Dauer der Drittmittelbewilligung zurück, stellt dies die Existenz des sachlichen Grundes im Regelfall nicht in Frage. Nur wenn die Vertragsdauer in einem derart großen Umfang hinter der Dauer der Bewilligung zurückbleibt, dass eine der Verwirklichung des Projektes dienende Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint, spricht dies für ein Fehlen des Sachgrundes.

c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter müssen überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Nicht jede projektfremde Tätigkeit steht der Wirksamkeit einer auf die Mitwirkung an einem Forschungsprojekt gestützten Befristung entgegen. Das ist nur der Fall, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, dass der Arbeitnehmer überwiegend nicht projektbezogen eingesetzt, sondern mit Daueraufgaben des Arbeitgebers beschäftigt werden wird (BAG, Urteil vom 15. Februar 2006, 7 AZR 241/05 m.w.N.). Es ist also zu klären, ob die Arbeit in dem Drittmittelprojekt der Tätigkeit des Mitarbeiters das Gepräge gibt, oder ob davon unabhängige Daueraufgaben dominieren.

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren unterschiedlichen Drittmittelprojekten tätig ist, muss insgesamt gesehen der Schwerpunkt der Beschäftigung in diesen Projekten erfolgen.

2) Nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG (staatliche Hochschulen), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 3 Satz 2 WissZeitVG (Privatdienstverträge), § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 4 Satz 2 WissZeitVG (staatlich anerkannte Hochschulen) und § 2 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 5 Satz 2 WissZeitVG

(Forschungseinrichtungen) gelten die Befristungsmöglichkeit bei einer Drittmittelfinanzierung auch für das nichtwissenschaftliche bzw. bei den Hochschulen auch für das nicht-künstlerische Personal. Hierdurch soll eine sinnvolle zeitabgestimmte Projekt- und Teamarbeit ermöglicht werden.

An eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals sind die gleichen Anforderungen zu stellen wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (siehe oben). Die Formvorschriften des § 2 Abs. 4 WissZeitVG gelten ebenso.

III. Tarifsperre und Tariföffnungsklausel

Die bereits im HRG bestehende Tarifsperre (jetzt § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG) gilt nicht für

- tarifvertragliche Abweichungen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche im Hinblick auf die vorgesehenen Fristen in der Qualifizierungsphase und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge (siehe § 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG),
- die Regelungen des WissZeitVG zum nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personal,
- die Konkretisierung von Rahmenbedingungen der befristeten Beschäftigung, z. B. für die Vereinbarung von Überbrückungsleistungen bzw. Risikozuschlägen oder durch Verständigung auf Mindestvertragslaufzeiten bzw. Kriterien für die Bemessung von Vertragslaufzeiten.

IV. Weitere Informationen

Sollten Sie weitergehende Fragen zur Anwendung haben, wenden Sie sich bitte an:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Referat 412

11055 Berlin

E-Mail: bmbf@bmbf.bund.de („Stichwort: WissZeitVG“)