

Nach 12 Jahren ist alles vorbei! Oder doch nicht?

**Befristung an der Universität Rostock
Grundlagen - Probleme – Ansichten – Lösungswege**

Personalversammlungen 18./19.11.2015

Grundlage befristeter Arbeitsverhältnisse

Standardarbeitsverhältnis ist ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis (BGB + EU-Recht)

Abweichungen vom Standard **bedürfen** der gesonderten **Regelung** in Schriftform (Arbeitsvertrag statt Handschlag) sowie gesetzlicher Regelungen

 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (**Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG**)

§ 14 Abs. 1: Befristung mit Sachgrund

§ 14 Abs. 2: Sachgrundlose Befristung (einmalig 2 Jahre)

Befristung mit Sachgrund TzBfG § 14 (1)

- vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
- Befristung im Anschluss an Ausbildung/Studium
- Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- Eigenart der Arbeitsleistung
- Befristung zur Erprobung
- Rechtfertigung der Befristung durch in der Person der/des AN liegende Gründe
- Vergütung aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
- Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs



Befristung ohne Sachgrund TzBfG § 14 (2)

bei der sachgrundlosen Befristung bis zu 2 Jahren gibt es das Problem des sog. Anschlussverbotes:

in ein und demselben Unternehmen darf ein Arbeitnehmer nur einmal ein sachgrundlos befristetes AV eingehen

Klarstellung BAG 2011

ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zu 2 Jahre zu befristen, ist möglich, sofern das Ende des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses mehr als 3 Jahre zurückliegt - sog. unschädliche Vorbeschäftigung -

BAG, 7 AZR 716/09 vom 06.04.2011

Sonderregelung Wissenschaft

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
(**Wissenschaftszeitvertragsgesetz** – WissZeitVG)

§ 2 Abs. 1: sog. **Qualifizierungsbefristung**

6 Jahre vor und nach der Promotion (insgesamt 12 Jahre)
im Bereich Medizin bis zu 9 Jahre nach der Promotion

Verlängerung um

- familienfreundliche Komponente lt. § 2 Abs. 1 Satz 3
Einverständnis beider Vertragsparteien erforderlich
- Mutterschutz/Elternzeit lt. § 2 Abs. 5
Anspruch/automatische Verlängerung

➤ keine Aussage zur Finanzierung



Sonderregelung Wissenschaft (2)

§ 2 Abs. 2: sog. **Drittmittelbefristung**

- Befristung überwiegend aus Mitteln Dritter für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer
- Beschäftigung erfolgt überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel
- keine Aussage zu einer zeitlichen Höchstgrenze
- keine Aussage zu einer Begrenzung der Anzahl von Befristungen

Sonderregelung Wissenschaft (3)

Ursache und Grundproblem der wachsenden Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft:

1. Verständnis der Freiheit von Forschung und Lehre als (fast unbegrenzte) Verfügbarkeit über wechselndes Personal zum (vermeintlichen) Wohl der Wissenschaft (Effektivität und Innovation)
2. Paradigmenwechsel in der (Grundlagen-)Forschung: Verlagerung der Finanzierung von Haushalts- auf Mittel Dritter mittels Wettbewerb sowie Orientierung auf (kurzfristige) Anwendungs-/Verwertungsmöglichkeiten

Drittmittelbefristung

- Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter (Fremdfinanzierung)
- Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeit (Fremdbestimmung von Inhalt/Zweck und Dauer)

Rechtsfolge

- Möglichkeit des Abschlusses befristeter AV
- Möglichkeit des Abschlusses auch nach einer sachgrundlosen Befristung
- keine zeitliche Höchstgrenze gesetzlich vorgegeben

 Streit um zeitliche Grenzen einer Drittmittelbefristung

Befristungsdauer bei Drittmittelfinanzierung

1. keine gesetzliche Vorgabe einer zeitlichen Höchstgrenze im deutschen Recht (WissZeitVG)

„Der vorgeschlagene Befristungstatbestand >Drittmittel< ist so gefasst, dass sich aus ihm die zeitliche Begrenzung der Befristungsdauer nicht ableiten lässt.“

Folge: *„Damit würden Befristungen ermöglicht, solange >Drittmittel< zur Verfügung stehen. Selbst Daueraufgaben in Lehre und Verwaltung könnten so befristet Beschäftigten übertragen werden.“*

Begründung Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestag Drucksache 16/3438, 26.11.2006



2. Missbrauchsverbot durch EU-Recht

ebenfalls keine Vorgabe zu einer zeitlichen Höchstgrenze, jedoch Vereinbarung zur Verhinderung des Missbrauchs aufeinander folgender Befristungen (sog. Ketten-AV) durch die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge (verbindlich mit Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999)

Verhinderung des Missbrauchs von Befristung

- Existenz von Drittmitteln allein stellt keinen sachlichen Grund im Sinne der EU-Richtlinie dar

It. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (04.07.2006 / Rechtssache C-212/04) ist der Begriff *sachliche Gründe* dahingehend zu verstehen, dass er

- genau bezeichnete, konkrete Umstände meint,
- die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher
- in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können
- es müsse sich um objektive Faktoren handeln, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen

Risiko des Arbeitgebers

evtl. Rechtsstreitigkeiten, d.h. Klagen von Arbeitnehmern auf Feststellung der Existenz eines Dauerarbeitsverhältnisses aufgrund vorgeschobener Befristung und Erfüllung von Daueraufgaben

Hinweise auf vorgeschobene Sachgründe lt. Rechtsprechung Bundesarbeitsgericht:

- Laufzeit des Zeitvertrages ist nicht deckungsgleich mit dem Bewilligungszeitraum für die Stelle
- Mehrfachbefristungen im Rahmen aufeinander folgender Drittmittelprojekte oder bei Langfristforschung

Bundestagsdrucksache 16/3438, S. 21 sowie APS/Schmidt 2012 WissZeitVG § 2 Rn. 31-33, siehe auch: Erfurter Kommentar / Müller-Glöge 2016 WissZeitVG § 2 Rn. 9-12

Lösung der Kernfrage durch Gesetzgeber mittels § 2 Abs. 2 WissZeitVG

„Diesen Anforderungen entspricht der Gesetzentwurf der Bundesregierung. Er sieht vor, dass die befristete Beschäftigung bei Finanzierung durch Drittmittel dann zulässig ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.“

Begründung Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestag Drucksache 16/3438, 26.11.2006

Ziel des Gesetzgebers

„Auch wenn bei Schaffung von § 2 Absatz 2 WissZeitVG auf ein formalisiertes zeitliches Stufenverhältnis zwischen sachgrundloser Qualifizierungsbefristung und Befristung wegen Drittmittelfinanzierung verzichtet wurde, zielt der Befristungstatbestand wegen Drittmittelfinanzierung in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase.“

Begründung Gesetzentwurf der Bundesregierung

Bundestag Drucksache 18/6489

28.10.2015

Praxis Universität Rostock - Grundsatz

- Beschäftigung ist bis 6 Jahre bzw. nach Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen bis 12 Jahre ohne Bedenken möglich
- auch mit mehreren aufeinander folgenden AV
- nach diesem Zeitraum Einzelfallprüfung

Praxis Universität Rostock - Einzelfall

Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung über 6/12 Jahre hinaus für sog. *high potentials*:

- neuer, belastbarer Befristungsgrund
- Risikoabschätzung: Klage des Mitarbeiters vs. Leistungs-/Dritt-mittelreduzierung wegen fehlendem eingearbeiteten Fachpersonal
- sofern Weiterbeschäftigung essentiell notwendig ist Aufzeigen einer optionalen Beschäftigungsmöglichkeit an der Universität als Rückfallposition durch die Fakultät/das Institut:
 - a) Vorhalten einer unbefristet besetzbaren Haushaltsstelle
 - b) Bereithalten und Sicherstellen finanzieller Rücklagen für eine unbefristete Beschäftigung

Andreas Tesche, *Befristungsrecht in der Wissenschaft*, Vortrag 23.01.2013, Folie 10

- Verlagerung des Risikos auf den Beschäftigten und die Fakultäten

Praxis Universität Rostock – Ergänzung 2015

Die Ausführungen des Personaldezernenten auf der WPR-Personalversammlung vom 19.11.15 ergaben:

- Umsetzung der 6-/12-Jahres- sowie anschließenden Einzelfall-Regelung
- Abschluss eines weiteren Vertrags über 6/12 Jahre, sofern dieser einen neuen Sachgrund aufweist
- arbeitsrechtliche Beratung der Fachvorgesetzten/Fakultäten bei Einzelfällen über 6-/12 Jahre mit den Schwerpunkten
 - Risikoabschätzung (neuer Sachgrund/Klagemöglichkeit)
 - Vorhalten einer Rückfallposition (Stelle und/oder Finanzen)
- Sensibilisierung von Fakultäten und Uni-Leitung für eine langfristige Personalplanung als Voraussetzung

Folgen der universitären Praxis

- subjektive Auslegung gesetzlicher Möglichkeiten
 - Rechtsunsicherheit im konkreten Einzelfall
 - Prozessrisiko bei evtl. Ketten-AV als auch bei Nichtverlängerung
 - mehrheitlich Beschäftigungsende nach 6/12 Jahren (+ ggf. 1 AV)
 - Beendigung persönlicher Karrierewege
 - Auseinanderreißen bestehender Teams
 - Verlust von Know-how für die Universität
 - Unzufriedenheit bei Betroffenen und Fakultäten
- vorrangiges Setzen auf (arbeitsrechtliche) Sicherheit anstelle kreativem Ausschöpfen bestehender Chancen zugunsten der Beschäftigten und Universität
- Nichtumsetzung der Zielstellung des Gesetzgebers (Bundestag), die in Kenntnis der EU-Richtlinie formuliert wurde

Lösung: Risikominimierung

- Binden der Befristungsdauer an den Bewilligungszeitraum der Stelle bzw. des Projektes
- korrekte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben (Finanzierung aus Mitteln Dritter für eine bestimmte, konkrete Aufgabe und Zeitdauer entsprechend der Zweckbestimmung der Mittel)
- solide Prognose des Beschäftigungsbedarfs (detaillierte Kenntnis der zu erledigenden konkreten Aufgaben und ihrer Dauer)
- im Falle aufeinander folgender befristeter AV Anwendung objektiver Faktoren, unter Berücksichtigung von Besonderheiten der konkreten Tätigkeit und Bedingungen ihrer Ausführung
- Umsetzung der DV *Wissenschaftliche Vertragsgestaltung*
- bei Einhaltung der Vorgaben ist eine Beschäftigung über 12 Jahre hinaus möglich

Erfordernisse aus Sicht des Personalrats

- eine Höchstgrenze der Befristung widerspricht dem WissZeitVG und lässt sich nicht aus den europäischen Vorgaben ableiten
- universitätsinterne Debatte zur Befristungspolitik, konkret bei Drittmittelbeschäftigung
- Änderung der engen Handhabung der 12-Jahres-Regel bei Drittmittelbeschäftigung
- Verzicht auf Risikoverlagerung in Richtung Beschäftigte und Fakultäten
- aktive Nutzung bestehender gesetzlicher Spielräume
- Grundsatzentscheidung der Universitätsleitung
- Entwicklung einer Verantwortungsgemeinschaft von Universität Rostock, Drittmittelgebern und Beschäftigten

Mittel- und langfristige Lösungsansätze

Universitäre Hausaufgaben

Entwicklung eines hochschulpolitischen Standards
Personalentwicklungskonzept mit Dauerstellenkonzept

Zusammenarbeit der Hochschulen

ggf. Arbeitgeberhopping: Hochschulen und Forschungseinrichtungen organisieren landes-/bundesweit den gegenseitigen gezielten Austausch wissenschaftlich Beschäftigter

Tarifrechtlicher Ansatz

Nutzung des bestehenden Spielraums des WissZeitVG: durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den bisherigen Fristen (2 x 6 Jahre) abgewichen werden; ebenso ist die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festlegbar

Muss nach 12 Jahren alles vorbei sein?

Nein, denn:

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.

Der Gesetzgeber macht es möglich!