

Osnabrücker Nachwuchstage 2015:

**Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz
und die Beschäftigungsbedingungen
im wissenschaftlichen Mittelbau**

Dr. Georg Jongmanns
Osnabrück, 12. März 2015

WissZeitVG: Rahmenbedingungen

EU-Richtlinie 1999/70/EG

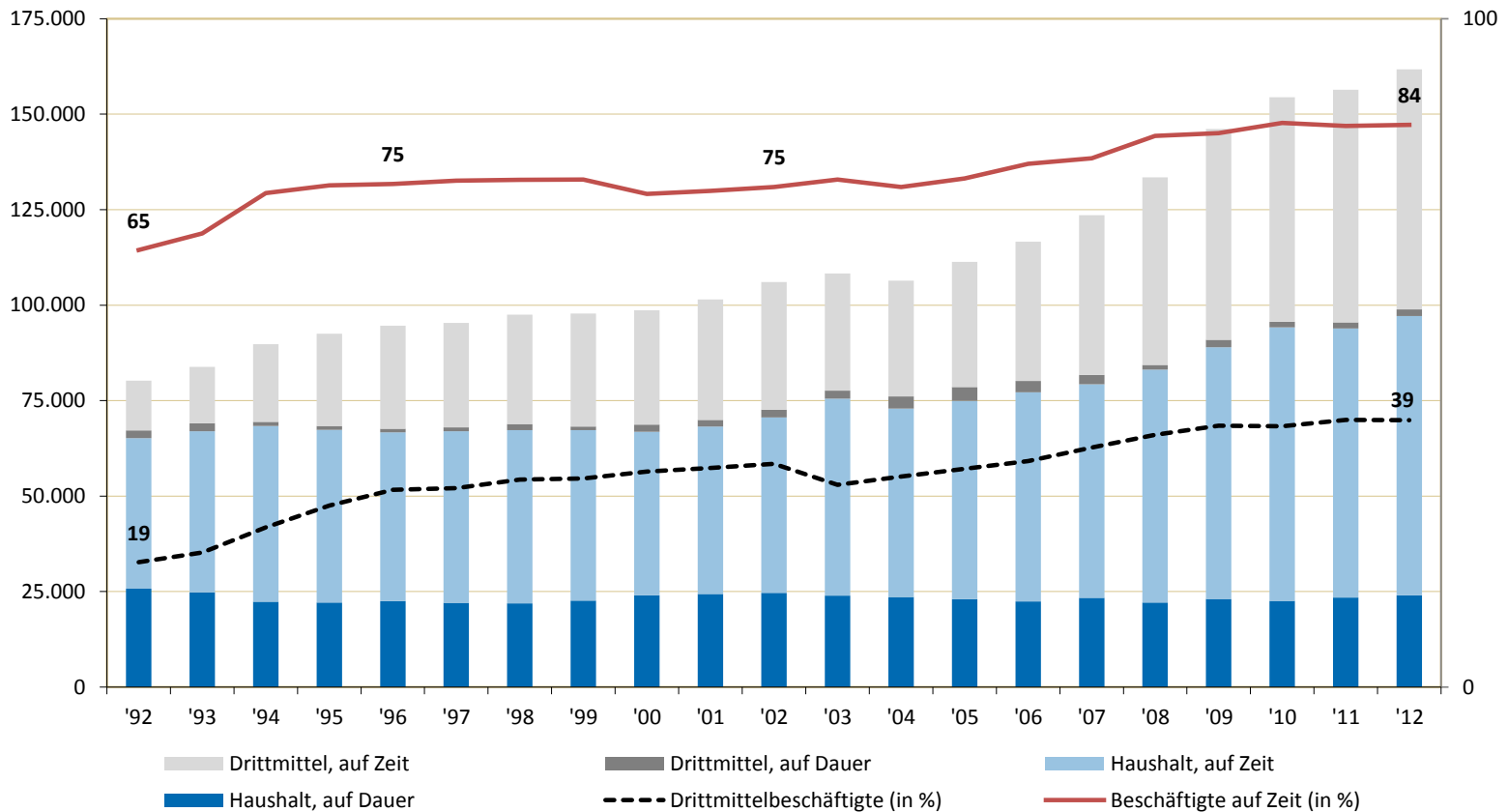
- *grundsätzlich*: „Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses.“
- *Abweichung*: Befristete Arbeitsverhältnisse müssen gesetzlich eingeschränkt werden:
 - ↳ sachlicher Grund für die Befristung
 - ↳ Höchstdauer für das befristete Arbeitsverhältnis
 - ↳ Höchstzahl zulässiger befristeter Verlängerungen

Vorgängerregelungen des WissZeitVG

- *Hochschulrahmengesetz (§ 57b-f HRG 1985)*: Weiterbildung als wiss. Nachwuchs, haushaltsrechtlich Bestimmung für befr. Beschäftigung, besondere Kenntnisse für die Forschung, temporäre Drittmittel u.a.; maximal 5 Jahre an einer Hochschule (zzgl. Qualifizierungszeiten)
- *Hochschulrahmengesetz (§ 57 b-f HRG seit) 2002*: Einführung der 12-Jahres-Regelung für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter(innen)

WissZeitVG: Rahmenbedingungen

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter(innen)*



*) Quelle: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen

Grundzüge des WissZeitVG

Sachgrundlose Befristung (Qualifikationsbefristung)

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gilt seit 2007 folgender Befristungsrahmen:

- gemäß §2 Abs.1 grundsätzlich 6 + 6 Jahre (Medizin: 6 + 9 Jahre)
- angerechnet werden alle Beschäftigungszeiten an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- angerechnet werden nur Arbeitsverhältnisse mit einem Umfang von mehr als ¼ der regelmäßigen Arbeitszeit

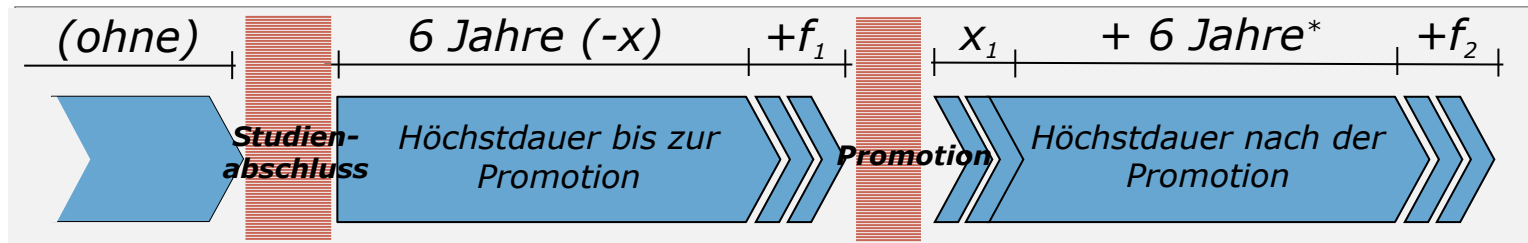
Vertragsverlängerungen gemäß §2 Abs.5 ggf. aufgrund von

- Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen
- Beurlaubung für Auslandsaufenthalt
- Mutterschutz/Elternzeit u.a.

gesonderter Befristungstatbestand gemäß §2 Abs.2: wenn die Tätigkeit aus Drittmitteln finanziert wird, die für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer gewährt wurden

Grundzüge des WissZeitVG

Die Befristungsvorschriften auf einem Blick



- *: zweite Phase in der Medizin: 9 Jahre
- x_1 : Übertrag von nicht genutzten Beschäftigungszeiten in der ersten Phase (x ; abzgl. Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis)
- $f_1 + f_2 = 2 \text{ Jahre} \times \text{Zahl betreuter Kinder}$

Anrechnung von Beschäftigungszeiten

keine



alle Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich, wenn Stelle > 25%;
Ausnahme: Vertragsverlängerungen auf Grundlage der Klauseln in § 2 Abs. 5

Befristung mit Sachgrund (Drittmittel; § 2 Abs. 2)

zulässig bei überwiegend drittfinanzierten und überwiegend dem Finanzierungszweck entsprechenden Tätigkeiten

Grundzüge des WissZeitVG

Unschärfen

- *personeller Geltungsbereich*: Interpretationsspielräume bei der Bestimmung des „wissenschaftlichen“ Personals
- *Tätigkeiten als Hilfskraft*: nicht angerechnet werden Beschäftigungszeiten, „die vor dem Abschluss des Studiums liegen“
 - ↳ Bachelor- oder Master-Abschluss?
- *Verlängerung aufgrund von Kinderbetreuung*: Welche Kinder und welche Art von Betreuung sind relevant?
- *Übertrag von nicht genutzten Promotionszeiten*: Was ist als Promotionszeit anzurechnen?
- *Drittmittelbefristung*: Was fällt unter Drittmittel? Ist die Bestimmung des nichtwissenschaftlichen Personals an die Tätigkeit des entsprechenden wissenschaftlichen Personal gekoppelt (Stichwort: akzessorische Tätigkeit)?
 - ↳ außerdem: § 2 Abs. 2 ermöglicht es, die Schutzklauseln (Optionen der Vertragsverlängerung) gemäß Abs. 5 zu umgehen.

Grundzüge des WissZeitVG

Grenzen: Exemplarische Rechtsprechung des BAG

- *zum personellen Geltungsbereich:* „Der Begriff des ‚wissenschaftlichen und künstlerischen Personals‘ bestimmt sich **inhaltlich-aufgabenbezogen**. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. [...] Wissenschaftliche Tätigkeit [...] ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, **neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern und zu erweitern.**“
- Die „wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.“ (7 AZR 827/09)
- *zur Drittmittelbefristung:* Es müssen hinreichend belastbare Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Beschäftigungsbedarf künftig wegfallen wird. Es genügt nicht, „dass die Erledigung einer näher beschriebenen Aufgabe zwar nicht dauerhaft angelegt sein soll, allerdings auch nur möglicherweise und zu irgendeinem Zeitpunkt wegfällt.“ (7 AZR 284/11) Hinreichend belastbar bedeutet also: **prognostizierbares Ende zu einem bestimmten Zeitpunkt.**

Grundzüge des WissZeitVG

Fazit

Das WissZeitVG bietet im Wesentlichen einen belastbaren Rahmen für die befristete Beschäftigung bis zur bzw. nach der Promotion. Probleme können an den Grenzen entstehen:

- Abgrenzung des Personals, auf das das WissZeitVG Anwendung findet
- (nicht) anzurechnende Beschäftigungszeiten, insbesondere Hilfskräfte
- Bestimmung von Zeiten der Kinderbetreuung, die den sachgrundlosen Befristungsrahmen vergrößern
- Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung
- ausgeschöpfte Höchstbefristungsdauer

Konsequenzen für Wissenschaftler(innen)

- ➔ frühzeitig informieren, wie die eigene Universität mit diesen Grenzbereichen umgeht
- ➔ die eigenen Beschäftigungszeiten im Blick behalten

Befristungspraxis: Vertragslaufzeiten

*Befund aus der Evaluation des WissZeitVG**

Rund die Hälfte der abgeschlossenen Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n hat eine Laufzeit von weniger als ein Jahr:

- in den Ingenieurwissenschaften länger als in den anderen Fächern
- nach der Promotion länger als vor der Promotion
- in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen länger als in den Hochschulen
- von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich
- im haushaltsfinanzierten Bereich länger als im drittfinanzierten Bereich (nicht überall)

*Mittlere Laufzeit befristeter Arbeitsverträge**:*

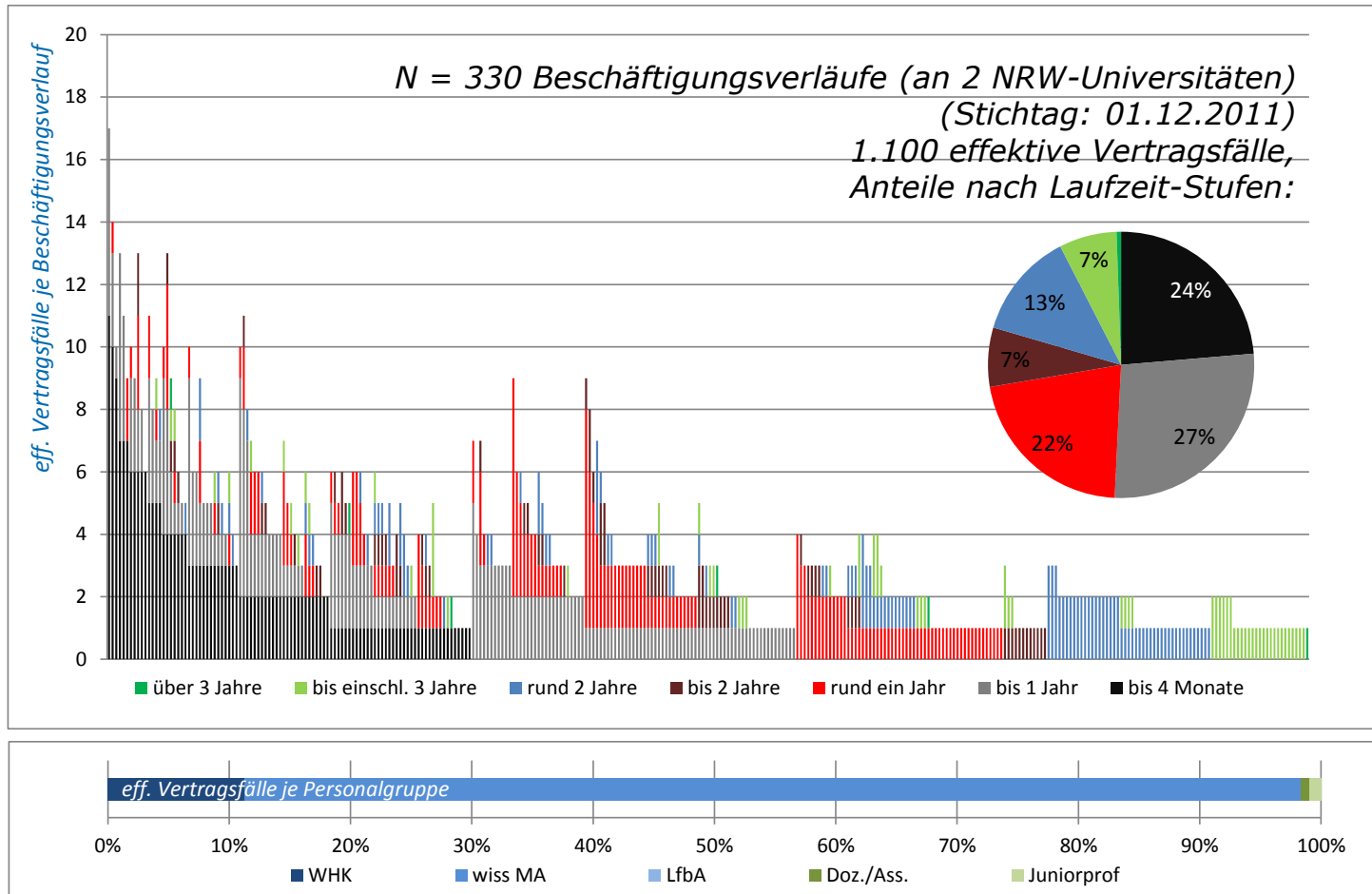
- 12,3 Monate an Universitäten
- 14,3 Monate an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

*) Erhebungszeitraum 01.02.2009 bis 31.01.2010 (vgl. HIS:Forum Hochschule 4|2011, Seite 71 ff.)

***) N (Universitäten) = 10.342; N (Forschungseinrichtungen) = 1.808

Befristungspraxis: Vertragslaufzeiten

Beschäftigungsverläufe, typisiertes Fach:



Befristungspraxis: Vertragslaufzeiten

Einflussgrößen der Vertragslaufzeiten

Fragmentierung/Matching

- 1:1-Zuordnung von Person und befristeter Stelle gelingt nicht immer
 - ↳ finanzielle, zeitliche, personelle, fachliche, organisatorische Aspekte und Beschäftigungsverlauf können dem entgegenstehen
 - ↳ wird nur geringen Komplexitätsanforderungen gerecht
- Kurz- bis mittelfristige Zuordnungen von Aufgabe und Person gestatten eine höhere Flexibilität fürs *Matching*.

Honorierung/Entwicklungsoption

- Die Ausgestaltung der Arbeitsverträge reflektiert den Stand der Qualifizierung:
 - ↳ Honorierung erbrachter Leistungen
 - ↳ In-Aussicht-Stellen weiterer Qualifizierungsschritte
- Die Taktung der Arbeitsverträge spiegelt Vorstellungen über den Verlauf bis zum Erreichen des Qualifizierungsziels wider.

Aktuelle Debatte

SPD-Eckpunktepapier

- Vertragslaufzeit mindestens 24 Monate, wenn nicht Sachgründe dagegen sprechen; bei Drittmittelbefristung an Förderdauer koppeln
- Qualifizierungszweck in einer Betreuungsvereinbarung festlegen
- Beschäftigungszeiten während des Erststudiums (einschl. konsekutives Master-Studium) nicht anrechnen
- Befristungsmöglichkeit für nichtwissenschaftliches Personal einschränken
- Tarifsperre aufheben
- neuerliche Gesetzesevaluation

Aktuelle Entwicklungen

- koalitionsinterne Verhandlung über Novellierung des WissZeitVG
 - ↳ *Themen:* Mindestvertragslaufzeiten, Anrechnung von Beschäftigungszeiten, nichtwissenschaftliches Personal
 - ↳ *Ziel:* In-Kraft-Treten zum 01.01.2016

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Dr. Georg Jongmanns

0511 1220-178 | jongmanns@his-he.de

HIS-Institut für Hochschulentwicklung
Goseriede 13a
30159 Hannover
www.his-he.de