

Aktuelle Tendenzen im Befristungsrecht

Dr. iur. Vanessa Adam
Potsdam, 18. Juni 2015



Gliederung

- I. Aktuelles zum WissZeitVG
- II. Aktuelles zum TzBfG
- III. Kettenbefristung

I. Aktuelles zum WissZeitVG

■ Aktuelle Problemstellungen



I. Aktuelles zum WissZeitVG:

- Personeller Geltungsbereich: § 1 Abs. 1 WissZeitVG

*„Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit **wissenschaftlichem und künstlerischem Personal** mit Ausnahme der Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 1 und 3.“*

- Die Geltung für wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen ist in § 5 WissZeitVG geregelt, die Geltung für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an privaten, staatlich anerkannten Hochschulen in § 4 WissZeitVG

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Personeller Geltungsbereich: Grundsatzurteil des BAG vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09
 - Erfolgreiche Entfristungsklage einer Lehrkraft für besondere Aufgaben mit Schwerpunkt Sprachvermittlung Japanisch
 - Wissenschaftliches Personal i.S.d. WissZeitVG = Arbeitnehmer, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen
 - Maßgeblich ist der tatsächliche wissenschaftliche Zuschnitt der Tätigkeit, nicht die formelle Bezeichnung
 - „Wissenschaftliche Tätigkeit“ ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Weitere Argumentationslinie des BAG:
 - Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören
 - Lehrtätigkeit ist nur dann wissenschaftlich, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt = Abgrenzung zur unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug
 - Bei Misch Tätigkeiten müssen die wissenschaftlichen Dienstleistungen überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Personeller Geltungsbereich: ausgewählte Urteile
 - LAG Hamburg vom 31.10.2012, 3 Sa 66/12:
Auch eine ausschließliche Lehrtätigkeit kann wissenschaftliche Tätigkeit sein. Dem Arbeitnehmer muss die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleiben. Das kann auch der Fall sein, wenn er im Wesentlichen damit beschäftigt ist, Pro- und Hauptseminare abzuhalten (Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG: 7 AZN 48/13)
 - Anschluss: LAG Hessen vom 28.05.2014, 2 Sa 835/13:
Es genügt, dass die Tätigkeit als solche mit wissenschaftlicher Prägung geeignet ist, auf die genaue Ausgestaltung durch den Mitarbeiter (hier: LfbA) kommt es regelmäßig nicht an (Revision beim BAG: 7 AZR 657/14)

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Personeller Geltungsbereich: ausgewählte Urteile
 - LAG MV vom 30.7.2014, 2 Sa 224/13:
Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der Seminare und schulpraktische Übungen für Studierende abhält, unterfällt grundsätzlich dem persönlichen Anwendungsbereich des WissZeitVG. Der Umfang der Lehrveranstaltung (hier: 16 SWS) steht dem grundsätzlich nicht entgegen (Revision beim BAG: 7 AZR 549/14)
 - LAG Hamm vom 17.09.2014, 5 Sa 341/14:
Zum wissenschaftlichen Personal gehört auch derjenige Arbeitnehmer, der überwiegend mit Lehrtätigkeiten, die einen Wissenschaftsbezug aufweisen und den dazu gehörenden Prüfungsaufgaben, Korrekturen und Nachbereitungen betraut ist (Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG: 7 AZN 184/15)

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Personeller Geltungsbereich: ausgewählte Urteile
 - LAG Ba-Wü vom 24.2.2014, 1 Sa 8/13:
Erfassung eines akademischen Mitarbeiters, der Lehrveranstaltungen für Studierende abhält, an Forschungsprojekten mitwirkt und im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung tätig ist, von § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Keine Pflicht des Arbeitgeber, das wissenschaftliche Gepräge jeder Tätigkeit im Einzelnen zu belegen. Es reicht aus, dass die Tätigkeit als solche geeignet ist, zu Forschung und Lehre beizutragen (Revision beim BAG: 7 AZR 182/14)
 - LAG Hamm vom 2.10.2014, 11 Sa 384/14:
Keine Erfassung des Geschäftsführers eines universitären Zentrums vom Begriff des wissenschaftlichen Personals

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Personeller Geltungsbereich: Tendenzen
 - Eine hohe Lehrverpflichtung ist allein noch kein Indiz für eine „Nichtwissenschaftlichkeit“ der Tätigkeit
 - Handelt es sich um eine rein wissenschaftsunterstützende Verwaltungstätigkeit, so spricht viel dafür, dass eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht möglich ist
 - Bisher kommt es auf den Einzelfall an, die Rechtsprechung des BAG bleibt abzuwarten
 - Teils wird gefordert, den Begriff des wissenschaftlichen Personals im WissZeitVG zu definieren (z.B. Vorschlag GEW). Problem: kann abschließend definiert werden, was wissenschaftliche Tätigkeit ist?

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Zulässige Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG:
 - Vor der Promotion: bis zu 6 Jahre
 - Nach der Promotion: bis zu 6 Jahre (im Bereich d. Medizin: bis zu 9 Jahre). Verlängerung in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als 6 Jahre betragen haben
 - 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

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Zulässige Höchstbefristungsdauer:
 - BAG vom 24.08.2011, 7 AZR 228/10:
Ist die Beschäftigung während der Vorpromotionszeit länger als 6 Jahre gewesen, verkürzt dies nicht die zulässige Höchstbefristungsdauer während der Nachpromotionszeit
 - LAG Berlin-Bbg. vom 15.11.2013, 10 Sa 596/13:
Die Bestimmung der Promotionszeit erfolgt seit Inkrafttreten des WissZeitVG nicht mehr allein nach formellen Kriterien. Für die Bestimmung des Beginns der Promotionszeit genügt die schriftliche Erklärung eines Hochschullehrers (Revision beim BAG: 7 AZR 70/14, Termin: 9.12.2015)

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Anrechenbare Zeiten, § 2 Abs. 3 WissZeitVG:
- Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Anrechenbare Zeiten: Streit um Umgang mit Professurvertretung
 - ArbG Bonn vom 12.09.2013, Az. 1 Ca 491/13 (n.V.): WissZeitVG enthält Regelungslücke. Anzurechnen sind Professurvertretungen, auch wenn sie als öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art begründet wurden. In zweiter Instanz wurde ein Vergleich geschlossen, d.h. die Frage ist nicht abschließend gerichtlich entschieden.
 - Contra Anrechnung: Keine Anrechnung von Beschäftigungszeiten als Hochschullehrer/in; Professurvertretung ist abzugrenzen zur eigentlichen Qualifikationsphase als Nachwuchswissenschaftler/in; § 2 Abs. 5 WissZeitVG

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Anrechenbare Zeiten: Streit um Umgang mit Arbeitsverhältnissen mit bis zu $\frac{1}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit
 - Einzelne Autoren (z.B. aktuell Stumpf, NZA 2015, 426) rügen angebliche Europarechtswidrigkeit der Regelung
 - Richtlinie 1999/70/EG erfordere entweder Benennung sachlicher Befristungsgründe, Festlegung einer maximal zulässigen Gesamtdauer befristeter Arbeitsverträge oder Festlegung einer Höchstzahl befristeter Arbeitsverträge
 - Bisher nicht entschiedene Rechtsfrage, in vielen Fällen geringe Praxisrelevanz

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Verlängerung der Höchstbefristungsdauer
 - BAG vom 28.05.2014, 7 AZR 456/12:
 - § 2 Abs. 5 WissZeitVG sieht Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um bestimmte Unterbrechungszeiten, z.B. Elternzeit, vor
 - Umstritten war, ob das Arbeitsverhältnis für den Fall, dass die Elternzeit über das eigentliche Ende des befristeten Arbeitsvertrags hinaus reicht, als beendet gilt und später wieder auflebt
 - BAG: das Arbeitsverhältnis endet nicht, sondern ruht nur. Folge: Sozialversicherungsrechtliche Absicherung, Auswirkung auf Jahressonderzahlung gem. § 20 TV-L

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Verlängerung der Höchstbefristungsdauer
 - LAG M-V vom 26.02.2015, Az. 5 Sa 166/14:
 - Verlängerung nach 2 Abs. 5 WissZeitVG geschieht automatisch, wenn ein Verlängerungstatbestand vorliegt und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt
 - Die Einverständniserklärung muss nicht schriftlich erfolgen, sie ist auch konkludent möglich, z.B. durch Verlängerungsantrag und spätere Arbeitsaufnahme zum Verlängerungszeitpunkt

I. Aktuelles zum WissZeitVG

- Drittmittelbefristung, § 2 Abs. 2 WissZeitVG
 - ArbG Gießen vom 1.8.2014, Az. 10 Ca 14/14:
 - Finanzierung aus sog. „LOEWE-Mitteln“ ermöglicht keine Drittmittelbefristung
 - Es handele sich bei den LOEWE-Mitteln nicht um Drittmittel i.S. von § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern um Landesmittel
 - Darauf, wie die Hochschule die Mittel haushaltsrechtlich ausweist, kommt es nicht an
 - Berufung durch Universität Gießen eingelegt beim LAG Frankfurt (Az.: 2 Sa 1210/14)

II. Aktuelles zum TzBfG

- Sachlicher Befristungsgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG
 - LAG Berlin vom 15.03.2013, 6 Sa 2102/12:
Verlängerung des Arbeitsvertrags um einen Monat zum Abschluss der Promotion. Annahme eines in der Person liegenden sachlichen Befristungsgrundes (Einzelfall!)
 - LAG Sachsen vom 21.07.2014, 5 Sa 304/13:
Abschluss der Habilitation: Es liegt kein in der Eigenart der Arbeitsleistung begründeter sachlicher Befristungsgrund vor

II. Aktuelles zum TzBfG

- Sachlicher Befristungsgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG
- BAG vom 24.09.2014, Az. 7 AZR 987/12: Befristung in einem Drittmittelprojekt (vorübergehender betrieblicher Bedarf)
 - Der Arbeitgeber kann sich auf eine "Projektbefristung" nur berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handelt
 - Bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss feststehen, dass die Aufgaben nicht dauerhaft anfallen (Prognose des Arbeitgebers). Die Arbeit am Forschungsprojekt muss den wesentlichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen

III. Kettenbefristung

- Grundsatzurteil: EuGH vom 26.01.2012, RS. C 586/10, „Kücük“: Verpflichtung der nationalen Gerichte zu einer Missbrauchskontrolle von befristeten Verträgen nach den Umständen des Einzelfalles, der Zahl und Dauer der Verträge
- Anschluss: BAG vom 18.07.2012, 7 AZR 783/10 (4 Verträge, 7 Jahre, 9 Monate: kein Missbrauch) und 7 AZR 443/09 (13 Verträge über mehr als 11 Jahre: Missbrauch)
- Maßstab: BAG vom 19.2.2014, 7 AZR 260/12: 13 Jahre befristet zur Vertretung angestellte Diplom-Designerin an Hochschule: Missbrauch. Indiz: Überschreitung der Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG in besonders gravierendem Ausmaß/Entkräftung im Einzelfall möglich

III. Kettenbefristung

- Kettenbefristung und WissZeitVG
 - LAG Baden-Württemberg vom 24.2.2014, 1 Sa 8/13:
Befristung eines akademischen Mitarbeiter nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nach der Promotion: kein Missbrauch (Revision beim BAG: 7 AZR 182/14)
 - LAG Hessen vom 28.05.2014, 2 Sa 835/13:
Kein Missbrauch bei Befristung innerhalb der Grenzen von § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Revision beim BAG: 7 AZR 614/14)
 - LAG Sachsen vom 6.3.2014, 6 Sa 676/13:
Beschäftigung von insgesamt 22 Jahre, 2 Monaten an einer Hochschule: Missbrauch (Revision beim BAG: 7 AZR 259/14)
 - LAG Köln vom 06.11.2013, 11 Sa 226/13:
14 Jahre in 23 drittmittelfinanzierten Befristungen: Missbrauch

III. Kettenbefristung

- Kettenbefristung und WissZeitVG: Tendenzen
 - Innerhalb der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG: klare Tendenzen, die gegen einen Missbrauch sprechen
 - Bei langjährigen Beschäftigungsverhältnissen über die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG hinaus (z.B. in mehreren aneinandergereihten Drittmittelprojekten): Risiko eines Missbrauchs. BAG-Rechtsprechung zu diesen Fällen bleibt abzuwarten
 - Für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter: Maßstab richtet sich nach der BAG-Rechtsprechung

Fazit

- Das Befristungsrecht im Hochschulbereich ist derzeit stark in Bewegung
- Besondere Aufmerksamkeit gebührt der Rechtsprechung zum personellen Geltungsbereich des WissZeitVG und zu Kettenbefristungen
- Auch den vermeintlich „kleinen Fragen“ (z.B. Umgang mit Professurvertretungszeiten, Definition der Promotionszeit) etc. sollte im Rahmen der anstehenden Reformbemühungen des WissZeitVG Aufmerksamkeit geschenkt werden – zur Erleichterung der Praxisarbeit!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit