

## Gesetzentwurf

der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, Ekin Deligöz, Beate Müller-Gemmeke, Franziska Brantner, Katja Dörner, Ulle Schauws, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

### Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

#### A. Problem

Die festgestellte Befristungspraxis in der Wissenschaft – insbesondere bezüglich des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses – weist teilweise erhebliche Abweichungen von den Regelungszielen auf, die mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz angestrebt werden. Der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit sehr kurzen Laufzeiten von unter einem Jahr lässt eine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vermuten. Ferner werden die mit einer Promotion verbundenen Qualifizierungsziele nicht immer hinreichend gewährleistet. Fehlen vertragliche Vereinbarungen über die jeweiligen Rechte und Pflichten, haben die Betroffenen im Bedarfsfall keine Handhabe gegen zu hohe Arbeits- und Lehrleistungen, eine mangelhafte Betreuung und Beratung oder zur Sicherung ihrer eigenen Qualifizierung. Festzustellen ist weiterhin eine unterschiedliche Anrechnungspraxis von studienbegleitenden befristeten Arbeitszeiten, die vor allem auf die unzureichend bestimmte gesetzliche Norm zurückzuführen ist. Die Anrechnung von Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten u.a. auf die zulässigen Befristungsgrenzen ist unzureichend geregelt. Schließlich ist der Ausschluss tarifvertraglicher Abweichungen für bestimmte Kernvorschriften sachlich nicht zu rechtfertigen.

#### B. Lösung

Der Gesetzentwurf sieht die Einführung von Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse vor, die auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geschlossen werden. In der Qualifizierungsphase soll während der Promotion das Qualifizierungsziel der Beschäftigung durch eine entsprechende Betreuungsvereinbarung gesichert werden. Nach der Promotion sollen nur in begründeten Fällen Befristungslaufzeiten von 24 Monaten unterschritten werden

können. Für Befristungen aufgrund der überwiegenden Drittmittelfinanzierung soll künftig gelten, dass die Laufzeit der Arbeitsverträge den Bewilligungszeitraum der Drittmittel nicht unterschreiten darf, bei längeren Bewilligungslaufzeiten jedoch mindestens 24 Monate. Diese Voraussetzung soll auch für das nichtwissenschaftliche oder nichtkünstlerische Personal gelten. Deren Befristung auf Grundlage der Drittmittelfinanzierung soll überhaupt nur zulässig sein, wenn deren Notwendigkeit dargelegt wird und an der jeweiligen Einrichtung das nichtwissenschaftliche oder nichtkünstlerische Personal insgesamt überwiegend unbefristet beschäftigt wird. Bei der Anrechnung von studienbegleitend angefallenen befristeten Arbeitszeiten wird klargestellt, dass nur diejenigen Zeiten weiterhin nicht auf die erlaubte Gesamtdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet werden, die vor einem ersten Bachelor-Abschluss sowie im Rahmen eines ersten, konsekutiven Master-Studiums angefallen sind. In Anspruch genommene Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten u.a. werden in keinem Fall auf die zulässigen Befristungsgrenzen angerechnet. Zur Sicherung der Tarifautonomie auch in der Wissenschaft wird die Tarifsperre aus dem Gesetz gestrichen.

### **C. Alternativen**

Keine. Ohne die vorgeschlagenen Anpassungen bliebe ein inakzeptables Missbrauchspotenzial der Befristungsregelungen zum Nachteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Wissenschaft bestehen. Auch bliebe es bei der Unzulässigkeit tarifvertraglicher Gestaltung wesentlicher befristungsrechtlicher Merkmale, bei der unterschiedlichen Bewertung vergleichbarer studienbegleitender Arbeitszeiten und bei der unzureichenden Berücksichtigung von Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten u.a..

### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Keine.

## Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

#### Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Von diesen Vorschriften kann durch tarifliche Vereinbarungen abgewichen werden.“

b) Satz 3 wird aufgehoben. Die Sätze 4 und 5 werden die Sätze 3 und 4.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „zulässig“ ein Komma und folgende Worte eingefügt:

„sofern der Qualifizierungszweck der Beschäftigung in einer ergänzenden Betreuungsvereinbarung gewährleistet ist und deren Laufzeit nicht unter der Laufzeit des Arbeitsvertrages liegt.“

bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Die nach Satz 2 befristeten Arbeitsverträge sollen eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreiten, sofern und soweit dem keine Sachgründe entgegenstehen.“

cc) Die Sätze 3 und 4 werden die Sätze 4 und 5.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn

1. die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird,
2. die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist,
3. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird,

4. die Laufzeit der Befristung mindestens der Laufzeit der Finanzierungsbewilligung nach Nummer 2 entspricht und
5. eine Befristung nach Absatz 1 nicht möglich ist.

Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 1 bis 4 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig, sofern und soweit dies notwendig ist und an der Einrichtung das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal überwiegend unbefristet beschäftigt ist.“

- c) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines berufsqualifizierenden Erststudiums liegen oder die während eines Master- Studiengangs anfallen, für den nach § 7 Absatz 1a des Bundesausbildungsförderungsgesetzes Ausbildungsförderung geleistet werden kann, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.“

- d) Absatz 5 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„In Anspruch genommene Zeiten nach Satz 1 werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.“

## Artikel 2

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 20. Mai 2014

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Ziel und Inhalt des Gesetzes

Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nimmt die Ergebnisse der Gesetzesevaluation aus 2011 zum Anlass, die arbeitsrechtlichen Vorgaben für die Wissenschaft zu überarbeiten. Mit dem Ziel, festgestellte Fehlentwicklungen einzudämmen und die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Wissenschaft insgesamt zu verbessern, werden an Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz künftig höhere Anforderungen gestellt.

Um das Regelungsziel zu erreichen, werden der Qualifizierungscharakter von Befristungen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 gestärkt, für Befristungen nach § 2 Absatz 1 Satz 2 eine Regellaufzeit von 24 festgelegt und für Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 engere Voraussetzungen sowohl für wissenschaftliches und künstlerisches wie auch für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gesetzt. Zusätzlich werden in § 2 Absatz 3 Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der Anrechnung von Arbeitszeiten während eines Studiums beseitigt und in § 2 Absatz 5 die Anrechnung von Eltern- sowie Betreuungs- und Pflegezeiten u. a. verbessert. Die so genannte Tarifsperrung in § 1 Absatz 1 wird gestrichen, um tarifrechtliche Abweichungen von den Regelungen des Gesetzes grundsätzlich zuzulassen.

#### II. Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

#### III. Gleichstellungspolitische Auswirkungen

Keine.

#### IV. Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine.

#### V. Bürokratiekosten

Das Gesetz führt eine neue Nachweispflicht ein, sofern Arbeitgeber auch nichtwissenschaftliches oder nichtkünstlerisches Personal auf Grundlage § 2 Absatz 2 (Drittmittelbefristung) befristet beschäftigen wollen.

### B. Besonderer Teil

#### Zu Artikel 1 (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

##### Zu Nummer 1

Die Streichung der Tarifsperrung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz öffnet grundsätzlich auch diesen arbeitsrechtlichen Sonderbereich einer kollektivrechtlichen Ausgestaltung durch die Sozialpartner. Auch wenn die Bemühungen um einen „Wissenschaftstarifvertrag“ derzeit stagnieren, ist es unverhältnismäßig, bereits der Aussicht auf abweichende tarifrechtliche Vereinbarungen gesetzlich einen Riegel vorzuschieben. Grundsätzlich sollte auch in der Wissenschaft das Befristungsrecht der kollektivrechtlichen Gestaltung offenstehen. Der neu gefasste Absatz 1 Satz 2 und die Streichung des bisherigen Satzes 3 stellen dies sicher. Nummer 1 Buchstabe b stellt eine redaktionelle Folgeanpassung dar.

##### Zu Nummer 2

##### Zu Buchstabe a

Im Rahmen der Gesetzesevaluation wurde festgestellt, dass bereits in der so genannten Qualifikationsphase bzw. Postdoc-Phase (Befristungen auf Grundlage § 2 Absatz 1 Sätze 1 oder 2) auffällig häufig sehr kurze Vertragslaufzeiten von bis zu einem Jahr vereinbart worden sind. Um die in der Promotionsphase notwendige bedarfsorientierte Flexibilität nicht durch starre Mindestvertragslaufzeiten zu erschweren, sieht Nummer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa vor, für alle Befristungen auf Grundlage des Absatz 1 Satz 1 als zusätzliche Voraussetzung eine ergänzende Betreuungsvereinbarung zu verlangen.

Diese Betreuungsvereinbarung hat den Qualifizierungszweck (in der Regel das Promotionsziel) der Beschäftigung festzulegen und die diesbezüglichen Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien festzulegen. Hier können Betreuungsstandards (z.B. Betreuungsfrequenz, strukturierte Promotionsprogramme, Zeitpläne) ebenso aufgenommen werden wie etwaige Lehrverpflichtungen der Beschäftigten. Die Laufzeit der Betreuungsvereinbarung darf dabei die vorgesehene Laufzeit des Arbeitsvertrages nicht unterschreiten, um einen Gleichschritt von Qualifizierung und Beschäftigungssicherheit gerade in der Qualifizierungsphase zu sichern.

Nummer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb führt Mindestlaufzeiten für Befristungen von Arbeitsverträgen nach abgeschlossener Promotion ein. Vorgesehene Laufzeiten, die 24 Monate unterschreiten, sind nur zulässig, wenn sie sachlich begründet sind. Dies ist regelmäßig etwa der Fall, wenn in den zwei Jahren die insgesamt zulässige Befristungsdauer überschritten werden würde. In diesen Fällen sind für die vollständige Ausschöpfung der Befristungsgrenzen auch kürzere Befristungen zulässig. Doppelbuchstabe cc stellt eine redaktionelle Folgeanpassung dar.

### **Zu Buchstabe b**

Die Einführung der überwiegenden Drittmittelfinanzierung als Befristungstatbestand hat im Wesentlichen ihr Regelungsziel erreicht und zur Rechtssicherheit in der Wissenschaft für Arbeitgeber wie für die Beschäftigten beigetragen. Die Gesetzesevaluation hat dennoch zwei Befunde festgestellt, die einen gesetzlichen Handlungsbedarf begründen und die entsprechende Weiterentwicklung der Vorschriften erfordern.

Die entsprechenden Arbeitsverträge wurden auffällig oft mit kürzeren Laufzeiten versehen, als es die Finanzierungsbewilligungen der Drittmittelgeber zugelassen hätten. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, die für ihn gegebene Sicherheit der Finanzierungsbewilligung nicht ungekürzt an den betroffenen Beschäftigten weitergeben zu können, stellt somit faktisch eine unbegründete und daher unverhältnismäßige Benachteiligung des Arbeitnehmers dar.

Im Unterschied zu Befristungen nach Abs. 1 führen zudem bei Drittmittelbefristungen besondere Lebensumstände wie Elternzeit oder Pflege nicht zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung. Um zu vermeiden, dass die Möglichkeit einer Verlängerung dadurch entfällt, dass nach Abs. 2 befristet wird, bevor der 12- bzw. 15 jährige Befristungsrahmen von Abs. 1 ausgeschöpft wurde, wird ein Vorrang der sachgrundlosen Befristung aufgenommen.

Dem entsprechend sieht Nummer 2 Buchstabe b vor, künftig die Befristung von Arbeitsverträgen auf Grundlage § 2 Absatz 2 Satz 1 an zwei zusätzliche Voraussetzungen zu binden. Befristungen auf Grundlage von Finanzierungsbewilligungen von Dritten sind nur dann zulässig, wenn zusätzlich zu den bisherigen drei Kriterien (überwiegende Drittmittelfinanzierung, klare Aufgaben- und Zeitbestimmung der Mittelbewilligung sowie überwiegende Beschäftigung entsprechend dieser Zweckbestimmung) die Laufzeit des Arbeitsvertrages mindestens der Laufzeit der Finanzierungsbewilligung des Drittmittelgebers entspricht und eine Befristung nach Abs.1 nicht (mehr) möglich ist. Zur Verbesserung der Lesbarkeit sind die Kriterien in einen nummerierten Katalog überführt worden.

Die Gesetzesevaluation gibt zudem Hinweise darauf, dass nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal auffallend oft und mit kurzen Laufzeiten befristet beschäftigt wird. Da insbesondere hier der Grundsatz gelten muss, dass dauerhaft anfallende Aufgaben auch durch unbefristet beschäftigtes Personal wahrgenommen werden, überträgt Satz 2 die Synchronisierung der Laufzeiten des Arbeitsvertrags und der diesbezüglichen Finanzierungsbewilligung Dritter auf das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal.

Die Drittmittelbefristung dieses Personals soll darüber hinaus grundsätzlich nur dann zulässig sein, soweit und sofern der Arbeitgeber deren Notwendigkeit dargelegt und zudem sein nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal überwiegend, also stets über einen Anteil von 50 Vom Hundert, unbefristet beschäftigt hat. Die Notwendigkeit kann beispielweise durch entsprechende Personalentwicklungskonzepte dargelegt werden, aus denen ein Personalmangel hinsichtlich der vorgesehenen Aufgaben für den fraglichen Zeitraum hervorgeht. Den Nachweis hat der Arbeitgeber zu führen.

### **Zu Buchstabe c**

Die Gesetzesevaluation hat hinsichtlich der Berücksichtigung von studienbegleitenden Arbeitszeiten auf die insgesamt zulässigen Befristungsdauern nach Abs. 2 Satz 1 und 2 eine uneinheitliche Anrechnungspraxis festgestellt. Insbesondere werden Arbeitszeiten während eines Master-Studiums unterschiedlich behandelt und auch die Einordnung eines Zweitstudiums erzeugte Bewertungsunterschiede. Ziel der Regelung in Absatz 3 Satz 3 ist es dem entgegen, einheitlich studienbegleitenden Tätigkeiten in einem Erststudium beispielsweise als studentische/r Mitarbeiter/in nicht auf die insgesamt zulässigen Befristungsdauern anzurechnen. Dies soll unabhängig vom angestrebten Abschluss gelten und ein auf einen Bachelor- oder Bakkalaureusstudiengang aufbauendes, so genanntes „konsekutives“ Master-Studium umfassen. Damit wird auf die Regelung zur Unterscheidung von im Grundsatz förderfähigen, so genannten „konsekutiven“ und nicht förderfähigen, weiterbildungsorientierten Master-Studiengängen im Bundesausbildungsförderungsgesetz zurückgegriffen. Die Promotionsberechtigung als Abgrenzungskriterium von Studienabschlüssen, vor denen Arbeitszeiten nicht anzurechnen sind, bietet keine rechtssichere Lösung, da in wenigen Ländern auch Bachelor-Absolventen unter bestimmten Voraussetzungen zur Promotion zugelassen werden können. Zeiten befristeter Arbeitsverhältnisse in Zweitstudien sollen allerdings unabhängig von dem Ziel eines weiteren

Bachelor- oder eines weiteren Master-Abschlusses grundsätzlich auf die Gesamtbefristungsdauer angerechnet werden.

#### **Zu Buchstabe d**

Bei den Verlängerungstatbeständen nach Abs. 5 Satz 1 ist in Einzelfällen die entsprechende unschädliche Nichtanrechnung auf die zulässige Befristungsdauer nach Abs. 1 nicht erfolgt. Hintergrund ist, dass die Norm zur Berücksichtigung der privilegierten Tatbestände eine Vertragsverlängerung voraussetzt. Die Anrechnungsregelung läuft immer dann ins Leere, wenn entsprechende Zeiten nach Abs. 5 Satz 1 zwar im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages in Anspruch genommen worden sind, aber noch vor Ablauf des Arbeitsvertrages bzw. Zustandekommen einer Vertragsverlängerung etwa aufgrund eines Stellenwechsels aufgelöst wird. In der Folge werden Zeiten nach Abs. 5 Satz 1, wie z.B. Elternzeiten, Betreuungs- und Pflegezeiten, entgegen dem ursprünglichen Regelungsziel und dem politischen Willen, ein entsprechendes Engagement zu unterstützen, voll auf die zulässigen Befristungsdauern angerechnet. Um diese unbeabsichtigte Wirkung auszuschließen soll Abs. 5 Satz 2 nicht länger auf die Verlängerung abstellen, sondern allein auf die tatsächliche Inanspruchnahme der privilegierten Tatbestände. Kann dies belegt werden, sollen die Zeiten in jedem Fall hinsichtlich der zulässigen Befristungsgrenzen unschädlich bleiben.

#### **Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.