

Paluka
Sobola



Loibl &
Partner
Rechtsanwälte

Befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich Handlungsempfehlung für Vertragsverhandlungen und Entfristungsklagen

Stand: 31.08.2011

Andrea Pfundstein
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Medizinrecht

Paluka Sobola Loibl & Partner

Neupfarrplatz 10
93047 Regensburg

Tel. 0941 58 57 1-0
Fax 0941 58 57 1-14

info@paluka.de
www.paluka.de

Aktueller Stand

Zum 31.08.2011 laufen eine Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen im Hochschulbereich ab, die – mit unterschiedlichen Begründungen - in einer langen Reihe von in der Regel stets auf ein Jahr erfolgten Befristungen stehen. Neue Verträge wurden entweder noch gar nicht angeboten oder wiederum nur auf befristeter Basis.

Tatsächlich stehen aber viele Beschäftigte im Hochschulbereich bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber, ohne es zu wissen. Denn die Voraussetzungen für eine wirksame Befristung von Arbeitsverhältnissen sind gesetzlich genau geregelt und führen zumal bei mehrfach aufeinander folgenden Befristungen dazu, dass die vorgenommene Befristung rechtsunwirksam ist und der Arbeitnehmer dies gerichtlich geltend machen kann mit dem Ergebnis eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.



Befristungsgrundlagen

Generell beurteilt sich die Wirksamkeit von befristeten Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000 in der Fassung vom 01.05.2007. Im Hochschulbereich bestehen darüber hinaus spezielle gesetzliche Regelungen:

- Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12.04.2007, in Kraft seit 18.04.2007 – WissZeitVG

Für befristete Arbeitsverträge an staatlichen Hochschulen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) gelten die Regelungen des WissZeitVG, von denen durch einfachvertragliche Vereinbarung nicht abgewichen werden kann.

Die Befristungsdauer ist für Hochschulbeschäftigte, die nicht promoviert sind, auf sechs Jahre beschränkt. Im Falle der Promotion, je nach Fachbereich, kann die Befristungsdauer sich verlängern. Gleiches gilt für den Fall der Betreuung von Kindern.

Darüber hinaus kann die Befristung – ohne zeitlichen Rahmen – auch sachlich begründet sein, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese Regelung gilt auch für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Hochschul-Personal.

Es findet bei Berechnung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer (sechs oder mehr Jahre) auch eine Anrechnung von Zeiten statt, die im Rahmen eines Privatdienstvertrages oder für eine Forschungseinrichtung geleistet wurden.

Die Hochschule kann sich nur dann auf eine Befristung nach dem WissZeitVG stützen, wenn dies im Arbeitsvertrag schriftlich ausdrücklich niedergelegt ist. Ohne diese Angaben beurteilt sich die Wirksamkeit der Befristung nach den sonstigen gesetzlichen Regelungen, mithin dem TzBfG.

- Hochschulrahmengesetz vom 26.01.1976 – HRG
in verschiedenen Fassungen anwendbar

Für befristete Arbeitsverträge, die im Zeitraum seit dem 23.02.2002 bis zum 17.04.2007 abgeschlossen wurden, gelten abweichend vom WissZeitVG die alten Regelungen des §§ 57 a bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der ab 31.12.2004 geltenden Fassung.

Für befristete Arbeitsverträge, die bereits vor dem 23.02.2002 abgeschlossen wurden, gelten die Regelungen der §§ 57 a bis 57 f des HRG in der vor dem 23.02.2002 geltenden Fassung.

Inhaltlich unterscheiden sich die zeitlichen Befristungsmöglichkeiten nach HRG von denen des WissZeitVG nicht wesentlich. Befristungen mit ausschließlich sachlichem Grund ähnlich dem WissZeitVG sind nicht vorgesehen.

- Besonderheiten für Lektoren und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben

a)

Die besonderen Befristungsregelungen des WissZeitVG gelten dem Wortlaut nach nur für wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der HochschullehrerInnen. Lektoren oder Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben werden überhaupt nicht genannt. Dies sind Mitarbeiter, die hauptberuflich den Studenten überwiegend praktische Fähigkeiten und Kenntnisse sprachlicher, technischer und künstlerischer Art vermitteln.

Die Rechtsfrage, ob Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben nach dem WissZeitVG befristet werden können, ist umstritten. Bisher liegt eine erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Freiburg sowie eine diese bestätigende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vor, wonach eine Lehrkraft für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Personal nach dem Landes-Hochschulgesetz i.V.m. WissZeitVG zählt und damit die Befristung mit Lektoren nach § 2 WissZeitVG gerechtfertigt ist.

Die Mitarbeiterin ging dagegen in Revision. Das dazu am 01.06.2011 bereits ergangene Urteil des Bundesarbeitsgericht (BAG) ist noch nicht veröffentlicht. Es soll jedoch der Revision stattgegeben worden sein, so dass möglicherweise das BAG die Ansicht vertritt, dass Lektoren nicht als wissenschaftliches Personal i.S.d. WissZeitVG angesehen werden können. Genaueres kann jedoch erst nach Einsicht in die Urteilsgründe gesagt werden.

b)

Das HRG benennt zwar im Rahmen der Definition zum hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (§ 42) auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Lektoren zählen nach einhelliger Meinung auch zu dieser Berufsgruppe) und definiert deren Aufgabenbereich zudem (§ 56). Die im Anschluss folgenden Befristungsmöglichkeiten in §§ 57a bis 57 e HRG gelten dem Wortlaut jedoch nur für wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen und Hilfskräfte.

Eine besondere Befristungsmöglichkeit für Lektoren oder Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben, deren Vertrag zeitlich dem HRG unterliegt, kann somit grundsätzlich nicht auf §§ 57a-f HRG bezogen werden, sondern kann ausschließlich mit dem TzBfG (oder auch mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG in § 21) wirksam begründet werden.

Ausnahmsweise kann auch eine Lehrkraft für besondere Aufgaben als wissenschaftlicher Mitarbeiter angesehen und damit den Befristungsmöglichkeiten des HRG ohne besonderen sachlichen Grund unterliegen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistung und nicht die anderweitig geschuldeten Tätigkeiten, wie z.B. die Sprachvermittlung, dem Arbeitsverhältnis das Gepräge gibt. Dies wird z.B. vom Hessisches Landesarbeitsgericht dann anerkannt, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit maßgebend und mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit einnimmt (so im Urteil vom 10.10.2007 2 Sa 995/07). Da Zeiten für wissenschaftliche Qualifizierungen häufig in die vorlesungsfreie Zeit gelegt werden und die Lektorentätigkeit in den Lehrveranstaltungen regelmäßig überwiegt, ist dies in der Tat eine Ausnahme.

- Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG

Eine kalendermäßige Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG nur für zwei Jahre zulässig. Regelmäßig übersteigen die Vertragslaufzeiten im Hochschulbereich gerade aufgrund von Mehrfachbefristungen diesen Zeitrahmen.

Ohne zeitliche Zwänge kann die Befristung auch mit einem sachlichen Grund begründet werden, sei es dass nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf

besteht, oder der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Letzteres bedeutet also ein Projekt, das mit Drittmitteln finanziert wird und in dessen Rahmen der Arbeitnehmer fest mitarbeitet oder aber die Position des Arbeitnehmers ist mit Haushaltsmitteln der öffentlichen Hand finanziert.

Allein die Finanzierung aus Studiengebühren stellt jedoch keinen Sachgrund im Sinne dieser beiden Möglichkeiten dar.

Ebenso hat das BAG bereits entschieden, dass die Befristung eines Lektorenvertrages auch nicht damit begründet werden kann, dass ein aktualitätsbezogener Sprachunterricht gewährleistet wird und damit die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt (Urteil vom 16.04.2008, Az. 7 AZR 85/07).



Handlungsempfehlungen

- Liegt grundsätzlich ein befristeter Arbeitsvertrag vor, sind die Kriterien des WissZeitVG bzw. HRG – je nach Vertragsbeginn – zu prüfen. Auch im Falle einer mehrfach aufeinander folgenden Befristung ist maßgeblich die zuletzt erfolgte Befristung. Denn nach der Rechtsprechung des BAG ist jede Befristung für sich genommen und isoliert zu betrachten.
- Finden das WissZeitVG bzw. das HRG keine Anwendung, kann eine wirksame Befristung nach dem TzBfG vorliegen.
- Greift keiner der Regelungen des TzBfG, ist von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. Dies muss der Arbeitnehmer jedoch geltend machen und hier ist rasches Handeln notwendig:

Nach § 17 TzBfG muss nämlich die Unwirksamkeit einer Befristung binnen drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des (zuletzt) befristeten Arbeitsvertrages im Wege einer Klage zum zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden (sog. Entfristungsklage). Wird diese Frist versäumt, gilt die an sich unwirksame Befristung als geheilt und kann nicht mehr angefochten werden.

- Auch im Falle von Vertragsverhandlungen, die im Vorfeld einer Klage selbstverständlich noch aufgenommen werden können, ist diese Frist zwingend zu beachten.



Fazit

Es ist ausdrücklich zu empfehlen, eine genaue Vertragsprüfung vornehmen zu lassen. Vertragsverhandlungen zum Abschluss eines unbefristeten Vertrages im Hochschulbereich nehmen in der Verwaltung einige Zeit in Anspruch. Deshalb sollte für den Fall einer unwirksamen Befristung unverzüglich Klage eingereicht werden, um sich seine Rechte zu sichern.

Für Arbeitsvertragsbefristungen zum 31.08.2011 läuft die Klagefrist am 21.09.2011 endgültig ab.



Regensburg, 31.08.2011

Andrea Pfundstein
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Medizinrecht



Paluka Sobola Loibl & Partner

Neupfarrplatz 10
93047 Regensburg

Tel. 0941 58 57 1-0
Fax 0941 58 57 1-14

info@paluka.de
www.paluka.de

Paluka
Sobola



Loibl &
Partner
Rechtsanwälte