

Von: [Gertler, Nils, Dr. \(MWK\)](#)
An: [Birle, Ralf /412](#); [412 Posteingang](#)
Betreff: WissZeitVG
Datum: Freitag, 31. Juli 2015 16:27:55
Anlagen: [image003.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)
[image008.png](#)
[image009.png](#)
[image010.png](#)
[image011.png](#)
[image012.png](#)
[image013.png](#)

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg nimmt vorbehaltlich der politischen Bewertung im Bundesrat zu dem beabsichtigten Gesetzentwurf Stellung und regt folgenden Änderungen an:

1. § 2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG – Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a) des Änderungsgesetzes – „sachgrundlose Befristung/Qualifizierungsbefristung“

- a) Die Aufnahme des Erfordernisses der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung für die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nach dem WissZeitVG wird begrüßt. Jedoch erscheint die Begründung (zu Nummer 2, a), 1., Seite 10 des Entwurfs) nicht mit der Systematik des Gesetzes in Einklang zu stehen.

Das WissZeitVG ist gem. § 1 Absatz 1 Satz 1 nur auf wissenschaftliche oder künstlerische Beschäftigte anwendbar. Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ nach § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG bestimmt sich eigenständig und unabhängig von landesrechtlichen Vorgaben durch eine inhaltlich-aufgabenbezogene Betrachtung (BAG Urt. v. 1.6.2011 - 7 AZR 827/09 - NZA 2011, 1280). Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung (BAG Urt. v. 1.6.2011 a. a. O.). Zum „wissenschaftlichen Personal“ gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt (BAG Urt. v. 1.6.2011 a. a. O.). Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (BAG Urt. v. 1.6.2011 a. a. O.). Unter Wissenschaftliche Tätigkeit ist dabei alles zu verstehen, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG Urt. v. 1.6.2011 a. a. O.). Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (BAG Urt. v. 1.6.2011 a. a. O.).

Die Begründung (zu Nummer 2, a), 1., Seite 10 des Entwurfs) erscheint hierzu in Widerspruch zu stehen, wenn sie für die „wissenschaftliche Qualifizierung“ ausführt:

„Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und

Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.“

Zwar ist die Analyse der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zutreffend und ebenso richtig ist die Schlussfolgerung, dass für eine erfolgreiche Integration das Erwerbsleben außerhalb des wissenschaftlichen Sektors allein wissenschaftliche Qualifikation im engeren Sinne nicht ausreichend ist. Gleichwohl muss gesehen werden, dass vor der oben aufgezeigten Rechtsprechung des BAG eine Tätigkeit, die im Wesentlichen aus „Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung“ besteht, keine „wissenschaftliche Dienstleistung“ im Sinne von § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG ist (vgl. BAG Ur. v. 28.1.1998 - 7 AZR 677/96 - AP Nr. 3 zu § 57a HRG). Es wird daher angeregt die oben zitierte Begründung wie folgt zu fassen:

„Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der im Vordergrund stehenden wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne, die inhaltlich und zeitlich überwiegen muss, können ~~geht es vielmehr auch um den Erwerb von~~ Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung vermittelt werden. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.“

- b) Zudem enthalten § 2 Absatz 1 Satz 1-2 keinen Hinweis darauf, in welchem zeitlichen Anteil die Beschäftigung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen muss. Vor dem Hintergrund der bisher hierzu vertretenen Auffassungen (BAG Ur. v. 16.7.2008 - 7 AZR 322/07 - AP Nr. 31 zu § 57b HRG unter Rn. 16; Joussen in: Boecken/Joussen, TzBfG, 3. Aufl. (2012), § 2 WissZeitVG Rn. 3; Schmidt in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl. (2012), § 2 WissZeitVG Rn. 2; Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. (2015), § 2 WissZeitVG Rn. 2b jeweils m. w. N.) wird daher angeregt § 2 Absatz 1 Satz 1-2 wie folgt zu fassen:

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das auch zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses, das auch der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient bis zu einer Dauer von sechs

Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“

2. § 2 Absatz 5 Satz 2 WissZeitVG – Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe d) Doppelbuchstabe dd) des Änderungsgesetzes – „familienpolitische Komponente“

In der Begründung zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe d) Doppelbuchstabe dd) des Änderungsgesetzes heißt es:

„Die Änderung von Satz 2 zielt auf die Schließung einer Regelungslücke im Zusammenhang mit sog. Unterbrechungszeiten (z. B. Elternzeit). Diese bewirken üblicherweise eine automatische Verlängerung des Vertrages, für die das WissZeitVG ausdrücklich regelt, dass die Verlängerungszeit nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 angerechnet wird.“

Diese Begründung beruht auf dem Urteil des BAG vom 28.5.2014 (7 AZR 456/12 - BeckRS 2014, 72270 = AuR 2014, 436 = NJOZ 2015, 218 = ArbRAktuell 2014, 568 = NZA 2015, 768 (Ls.)) Das BAG hat entschieden, dass wenn Arbeitnehmer in einem nach § 2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnis Elternzeit in Anspruch nehmen, die über das vereinbarte Vertragsende hinausreicht, das Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 WissZeitVG über das vereinbarte Vertragsende hinaus fort dauert und sich im Anschluss an die Elternzeit noch um die vor dem vereinbarten Vertragsende liegende Dauer der Elternzeit verlängert. Es wird ausdrücklich begrüßt, dass der Entwurf sich diese Rechtsauffassung zu eigen macht. Jedoch wird dies im Wortlaut des § 2 Absatz 5 WissZeitVG nicht hinreichend deutlich. Es wird daher angeregt, § 2 Absatz 5 WissZeitVG wie folgt zu fassen:

- „(5) Ein nach Absatz 1 befristetes Arbeitsverhältnis dauert fort während
~~Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um~~
1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des

- Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Zeiten nach Satz 1 verlängern ein nach Absatz 1 befristetes Arbeitsverhältnis, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht widerspricht. Der Verlängerungszeitraum schließt sich unmittelbar an den ursprünglichen Befristungszeitraum oder, falls die Zeiten nach Absatz 1 über den ursprünglichen Befristungszeitraum hinaus fortdauern, an diese an; es sei denn die Parteien treffen nach Beginn der Zeiten nach Satz 1 eine abweichende Vereinbarung. Eine Verlängerung Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 5 wird werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.“

gez.
Dr. Gertler



Baden-Württemberg
Dr. Nils Fabian Gertler
Staatsanwalt

Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg
Referat 13
Tel 0711 279-3102,
Fax 0711 279-3080
Königstraße 46, 70173 Stuttgart
E-Mail: nils.gertler@mwk.bwl.de

Internet: www.mwk.baden-wuerttemberg.de

Soziale Medien:



Audits:

