

Befristete Arbeitsverträge im deutschen Arbeitsrecht

Sowohl das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) als auch die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner gehen von der Prämisse aus, dass der unbefristete Arbeitsvertrag die übliche Form eines Beschäftigungsverhältnisses ist, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen und auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zulässig sind. Der Arbeitgeber darf das unternehmerische Risiko nicht durch befristete Arbeitsverträge auf die abhängig beschäftigten Arbeitnehmer abwälzen.

Ausnahmen vom Grundsatz des unbefristeten Normalarbeitsverhältnisses sind nur auf gesetzlicher oder tariflicher Grundlage möglich, wobei die Befristungsgründe sachlicher Natur aber auch sachgrundlose sein können. Ob eine Befristung zulässig ist, kann ein betroffener Arbeitnehmer von einem Arbeitsgericht überprüfen lassen (§ 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Vor diesem Hintergrund ist die Unterscheidung in „sachlich begründete“ und „sachgrundlose“ Befristungen bedeutsam, da Arbeitsgerichte bei sachgrundlosen Befristungen nur das Vorliegen der individuellen Voraussetzungen prüfen. Bei der sachlich begründeten Befristung hingegen werden die vom Arbeitgeber angegebenen Sachgründe sorgfältig auf ihre Stichhaltigkeit hin geprüft. Die Rechtsfolge einer fehlerhaft begründeten Befristung ist das unbefristete Arbeitsverhältnis, also die eingangs beschriebene Normalform des Arbeitsvertrages.

Für den Bereich der Wissenschaft und somit für die TU Chemnitz sind bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen zwei Gesetze maßgeblich:

- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG - §§14ff)
- Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

Die wichtigsten Regelungen dieser Gesetze sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Die Befristungsbedingungen des § 14 TzBfG legen allgemein fest, unter welchen Voraussetzungen Befristungen abweichend vom unbefristeten Arbeitsvertrag zulässig sind.

In Absatz 1 sind acht Bedingungen aufgelistet (die Liste ist jedoch nicht abschließend), unter denen ein Arbeitsvertrag mit einem sachlichen Grund abgeschlossen werden kann. An unserer Universität sind als wichtige Sachgründe zu nennen:

- vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung (alle projektbedingten Arbeiten)
- Vertretung (z.B. Krankheit, Elternzeit, Beurlaubung)
- Erprobung

Ein sachlicher Grund ist gemäß Absatz 2 nicht erforderlich, wenn ein/e Arbeitnehmer/in in einem Unternehmen (bei uns im SMWK) erstmals und bis zu einer Dauer von zwei Jahren beschäftigt wird. Innerhalb dieser Zeit darf der Arbeitsvertrag höchstens dreimal unterbrechungsfrei verlängert werden, wobei sich alle anderen Vertragsbedingungen nicht ändern dürfen.

Die arbeitsmarktpolitische Regelung des Absatzes 3 ermöglicht speziell für ältere beschäftigungslose Arbeitnehmer/innen (ab vollendetem 52. Lebensjahr) eine sachgrundlose Beschäftigung von bis zu fünf Jahren, auch mehrfachen Verlängerungen sind möglich.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Seit 2007 gilt das WissZeitVG, das die Befristung der Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals an staatlichen Hochschulen, an staatlich anerkannten Hochschulen und in öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen regelt. Gegenüber der Vorgängerregelung im Hochschulrahmengesetz wurden die Befristungsmöglichkeiten im WissZeitVG nochmals erweitert.

Das wissenschaftliche Personal kann demnach zum Zweck seiner wissenschaftlichen Qualifizierung ohne weiteren Grund bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Nach der

Promotion ist eine Befristung für weitere sechs Jahre zulässig; die nicht benötigte Zeit vor der Promotion kommt hinzu. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Ein Rechtsanspruch auf diese familienpolitische Komponente besteht jedoch nicht.

Auf die maximal zulässige Befristungsdauer werden alle Verträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit angerechnet, die nach Abschluss des Studiums mit einer deutschen Hochschule oder einer öffentlich geförderten Forschungseinrichtung geschlossen worden, auch Verträge nach TzBfG oder Privatdienstverträge.

Das WissZeitVG erlaubt über diese sachgrundlose Befristung hinaus sogenannte „Drittmittelbefristungen“, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der Arbeitnehmer überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Die Drittmittelbefristung ist unter diesen Voraussetzungen sogar für das nichtwissenschaftliche Personal anwendbar, beispielsweise für technische Angestellte, Techniker, Laboranten oder Sachbearbeiter in den Projekten.

Übrigens: Das WissZeitVG weist ausdrücklich darauf hin, dass wissenschaftliches Personal auch unbefristet beschäftigt werden kann!

Weder im WissZeitVG noch im TzBfG sind Mindestvertragslaufzeiten festgelegt. Die Öffnung im WissZeitVG, die Anzahl der zulässigen Verlängerungen tariflich zu begrenzen, ist durch den TV-L bereits im Jahr 2006 und somit vor der Einführung des WissZeitVG verbaut worden, indem dort befristete Arbeitsverhältnisse nach jeglicher gesetzlicher Vorschrift für zulässig erklärt wurden.