

Befristungspraxis am KIT

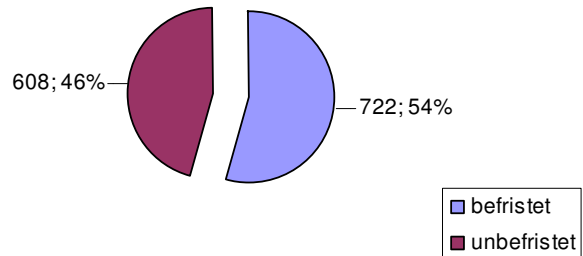
Einleitung

Das KIT ist als Zusammenschluss der Universität Karlsruhe mit dem Forschungszentrum Karlsruhe im Jahr 2009 entstanden. Bedingt durch den Zusammenschluss sind einige Sonderregelungen zum KIT in das LPVG Baden-Württemberg eingeflossen (vgl. LPVG §94c). Diese Regelungen haben Einfluss bei der Mitbestimmung beim wissenschaftlichen Personal im Großforschungsbereich („Campus Nord“). Hier wurde die Mitbestimmung des ehemaligen Betriebsrates erhalten und wird jetzt vom Personalrat wahrgenommen. Für den universitären Teil („Campus Süd“) gilt weiterhin die alte Praxis – keine Mitbestimmung bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal. Die nachfolgende Analyse soll die derzeitige Situation sowohl der Wissenschaftler als auch des nichtwissenschaftlichen Personals am KIT und die sich daraus ergebenden Probleme verdeutlichen

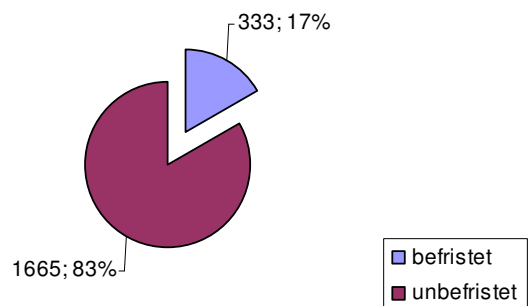
Analyse der gegenwärtigen Befristungen (Stand 2009)

Am Campus Nord gibt es noch eine verhältnismäßig große Anzahl von unbefristeten Stellen im Bereich der wissenschaftlich/technischen Mitarbeiter und dem Bereich der administrativ/technischen Mitarbeiter. Auch im Bereich der Wissenschaftler sind die Verhältnisse günstiger als im Campus Süd. Dies ist sicherlich darauf zurückzuführen, dass dort viel weniger Promotionswissenschaftler (Wissenschaftler in der Qualifikationsphase) als Wissenschaftler nach ihrer Qualifikationsphase („Berufswissenschaftler“) beschäftigt sind. Es ergeben sich folgende Zahlen (Stand 2009):

Wissenschaftler Campus Nord

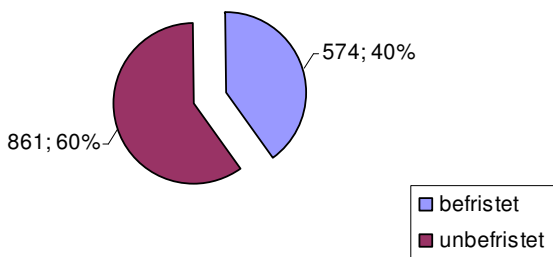


Nichtwissenschaftler Campus Nord

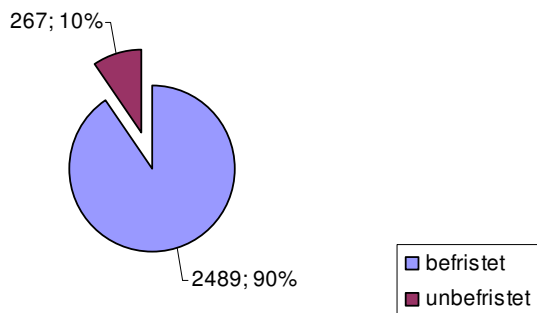


Etwas anders sieht es am Campus Süd aus. Hier ist der überwiegende Teil der Wissenschaftler befristet beschäftigt und nur ein kleiner Teil (9,7%) hat einen unbefristeten Arbeitsplatz. Wie schon oben erwähnt ist das eine Folge der sich überwiegend in der Promotionsphase befindlichen Wissenschaftler. Allerdings sind auch die Zahlen der im Technischen Dienst und im Verwaltungsdienst befindlichen befristet Beschäftigten höher als am Campus Nord. Deshalb soll eine etwas genauere Sicht auf den Bereich der am Campus Süd Beschäftigten geworfen werden

Nichtwissenschaftler Campus Süd



Wissenschaftler Campus Süd

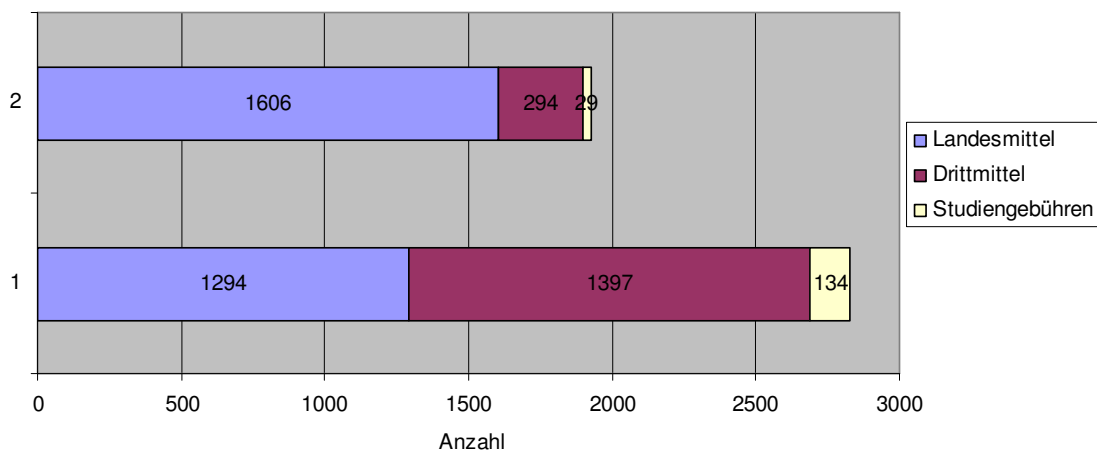


Tatsächlich wird bei Analyse der gegenwärtigen Beschäftigung sichtbar, dass dort auch durch Landesmittel finanzierte Projektstellen mit dem vom Landeshaushalt ausfinanzierten Stellen zusammengefasst worden sind. Einen besseren Überblick über diese Problematik gibt die in Vollzeit-äquivalente umgerechneten Stellen mit der vom Statistischen Landesamt veröffentlichten Stellenübersicht bzw. dem Stellenplan für Beamte aus dem Jahr 2008 an. Es ergibt sich für den wissenschaftlichen Bereich eine Stellenzahl von 633,5 Beamten (inkl. Professoren) und 420 tarifliche Stellen, also insgesamt 1053,5 Stellen, die durch das Land ausfinanziert sind. Bei den Nichtwissenschaftlern ergeben sich 107 Beamtenstellen und 1010,5 tarifliche Stellen, insgesamt also 1117,5 ausfinanzierte Stellen. Dem gegenüber stehen im Jahr 2009 am Campus Süd 2475,9 wissenschaftliche vollzeitäquivalente Stellen und 1636,1 vollzeitäquivalente Stellen bei den Nichtwissenschaftlern.

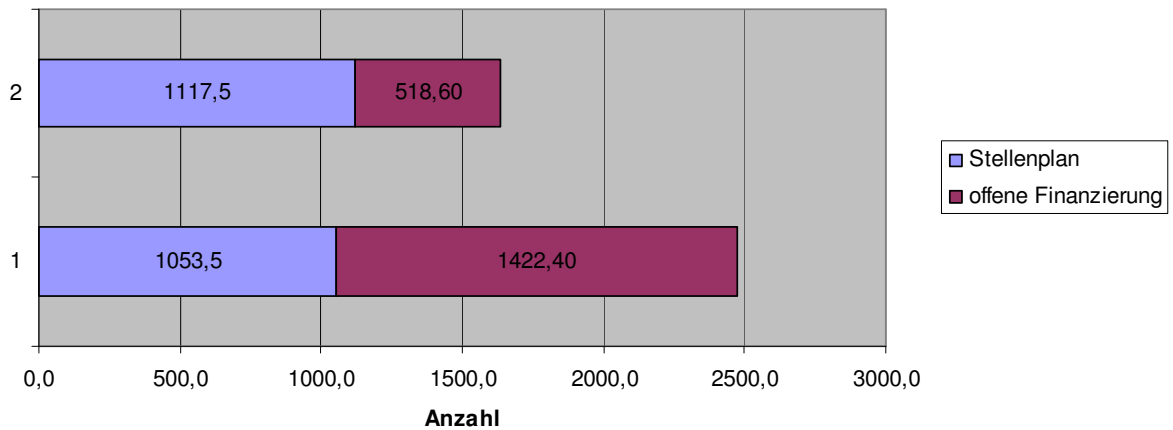
Beschäftigungsübersicht 2009 – Universitärer Teil

Wie dem Jahresbericht des KIT 2008/2009 – Universitärer Bereich zu entnehmen ist wird grob in durch Landesmittel, Drittmittel oder durch Studiengebühren finanzierte Stellen unterschieden. Wenn Beschäftigte aus Landesmitteln bezahlt werden bedeutet das aber nicht, dass es sich hier nur um unbefristete Beschäftigung handelt.

Stellenfinanzierung (1=Wissenschaftler, 2=Nichtwissenschaftler)



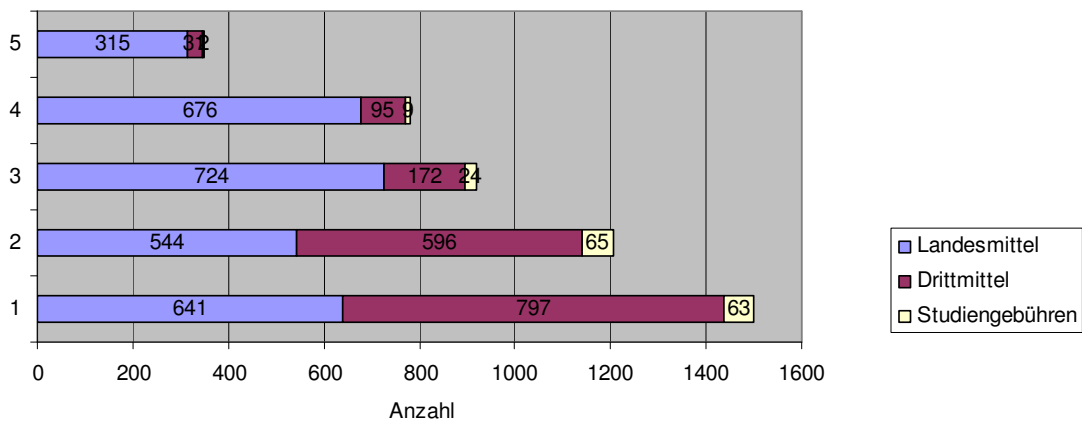
Finanzierung in Vollzeitäquivalenten: Landesstellen vs. Stellenplan 1=Wissenschaftler, 2=Nichtwissenschaftler



Das nachfolgende Schaubild zeigt eine Analyse der finanzierten Stellen (Quelle: Jahresbericht 2009 – Universitärer Bereich) aufgeteilt auf das Lebensalter der Beschäftigten. Hier ist zum einen die Al-

tersstruktur des Hochschulteils von KIT erkennbar, zum anderen kann man davon ausgehen, dass die in Stufe 3, 4 und 5 durch Landesmittel finanzierte Stellen überwiegend unbefristete Stellen sind.

Stellenfinanzierung Lebensalter (1=bis 29, 2=30 bis 39, 3=40 bis 49, 4=50 bis 59, 5=über 59Jahre)

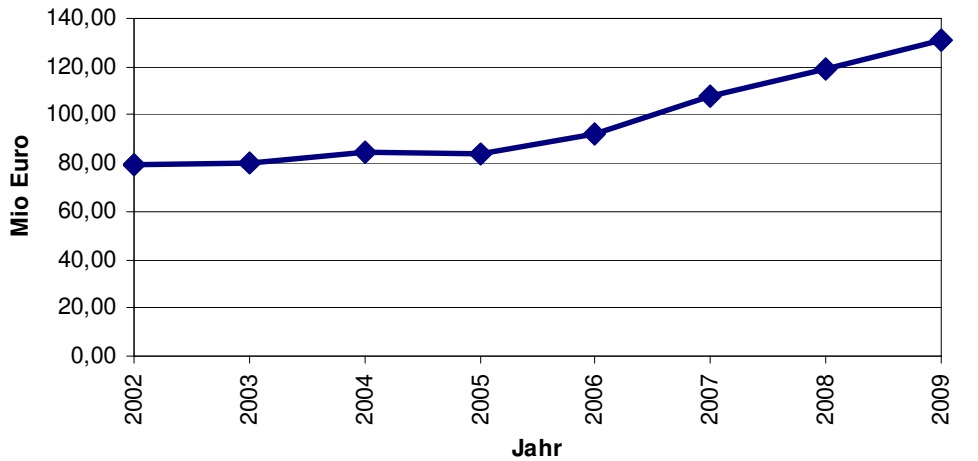


Entwicklung der Drittmiteleinnahmen 2002 bis 2009

Die nachfolgenden Diagramme zeigen einen Zusammenhang zwischen den stetig

wachsenden Drittmiteleinnahmen und den steigenden Drittmitteleinnahmen bei den Beschäftigtenzahlen.

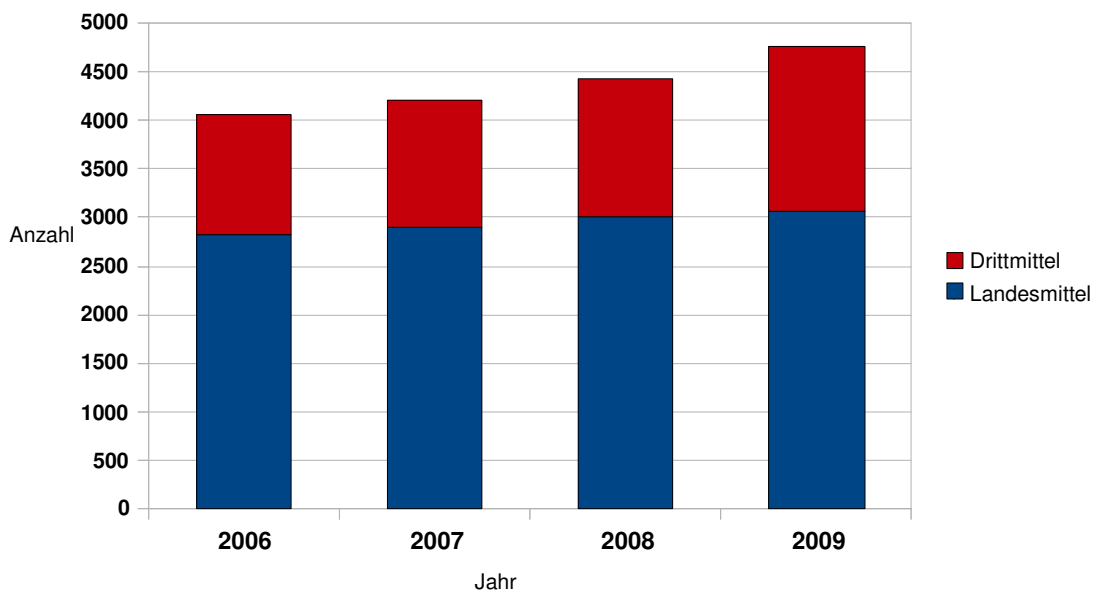
Drittmittel in Mio Euro



Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Finanzierungsmittel 2006-2009

| Jahr | Gesamtzahl | Landesmittel | Anteil in % | Drittmittel | Anteil in % |
|------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 2006 | 4055 | 2816 | 69,4 | 1239 | 30,6 |
| 2007 | 4206 | 2904 | 69,0 | 1302 | 31,0 |
| 2008 | 4424 | 3006 | 67,9 | 1418 | 32,1 |
| 2009 | 4754 | 3063 | 64,4 | 1691 | 35,6 |

Beschäftigte am Campus Süd



Gegenwärtige Praxis bei der Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Beschäftigten am KIT

Nachdem ein Überblick über die Beschäftigungsstruktur des KIT gezeigt wurde (Anmerkung: Leider ist das hier vorliegende Zahlenmaterial das offiziell aktuellste, weitergehende Zahlen wie hier für den universitären Teil verwendet sind für Campus Nord – Großforschungsteil nicht verfügbar) soll anhand einer Statistik der

vom Personalrat behandelten Personalfälle eine Übersicht über die Anwendung von Teilzeit- und Befristungsgesetz und Wissenschaftszeitvertragsgesetz bei Neu- oder Weiterbeschäftigungen gegeben werden. Der zugrunde liegende Zeitraum ist von Januar 2011 bis Mai 2011, die eingangs erwähnte Sonderstellung des Großforschungsbereiches ermöglicht es, die dortigen wissenschaftlichen Personalfälle ebenfalls zu dokumentieren.

Übersicht Personalfälle Campus Nord für den Zeitraum Januar – Mai 2011 (Einstellungen und Weiterbeschäftigungen):

| | Wissenschaftler | Nichtwissenschaftler |
|--|-----------------|----------------------|
| Dauervertrag | 8 | 16 |
| Zeitvertrag | 134 | 85 |
| davon nach TzBfG §14, Abs.2 (sachgrundlose Befristung) | 2 | 36 |
| TzBfG §14, Abs.1, Nr.1 (vorübergehender Bedarf) | 22 | 29 |
| TzBfG §14, Abs.1, Nr.2 (nach Ausbildung) | -- | 1 |
| TzBfG §14, Abs.1, Nr.3 (Vertretung) | -- | 9 |
| WissZeitVG §2, Abs.1 („6 + 6 Jahre Regelung“) | 94 | -- |
| WissZeitVG §2, Abs.2 („Drittmittel“) | 9 | 3 |
| Unbekannt | 7 | 7 |

Bei den Wissenschaftlern dominiert erwartungsgemäß eine Einstellung nach dem WissZeitVG, nur 8 von 142 Wissenschaftlern erhielten einen Dauervertrag. Interessant ist die Anwendung TzBfG §14 Abs.1 mit dem Sachgrund „Vorübergehender Bedarf“. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sieht es auch nicht viel besser aus. Hier erhielten 16 von insgesamt 101 Beschäftigten einen Dauervertrag. Die Anwendung des WissZeitVG hält sich in Grenzen (3 Fälle), dafür wird häufig nach Teilzeit- und Befristungsgesetz §14 Abs.2 Sachgrundlos befristet (36 Fälle). Überhaupt scheint der vorübergehende Bedarf

im Großforschungsbereich sehr ausgeprägt zu sein.

Kommen wir nun zu den Zahlen aus dem universitären Bereich des KIT für denselben Zeitraum. Eine Übersicht der eingestellten Wissenschaftler kann nicht gegeben werden, weil sie in diesem Bereich des KIT nicht der Mitbestimmung unterliegen.

**Übersicht Personalfälle Campus Süd für den Zeitraum Januar – Mai 2011
(Einstellungen und Weiterbeschäftigungen):**

| | | |
|--|-----|---|
| Dauervertrag | 38 | davon: Weiterbeschäftigung: 36 Neueinstellung : 2 |
| Zeitvertrag | 164 | |
| davon nach TzBfG §14, Abs.2 (sachgrundlose Befristung) | 75 | |
| TzBfG §14, Abs.1 (mit Sachgrund) | 64 | |
| WissZeitVG §2, Abs.2 („Drittmittel“) | 20 | |
| Unbekannt | 5 | |

Erfreulicherweise gibt es eine Anzahl von Dauerverträgen, allerdings in fast allen Fällen als Weiterbeschäftigungsmaßnahme d.h. diesen Arbeitsverhältnissen ist ein befristeter Vertrag vorangeschritten. Nur 2 Einstellungen sind auf „reguläre“ Weise vollzogen worden mit einer nach Tarifvertrag üblichen Probezeit. Welcher Natur der vorangeschrittene Vertrag war, zeigt ein Blick auf die Praxis der befristeten Personalfälle: hier wird vorrangig nach TzBfG §14 Abs.2 eingestellt. Auch wird in nicht unerheblichen Maße nach TzBfG §14 Abs. 1 befristet. Neben den nachvollziehbaren Gründen wie Krankheitsvertretung und Elternzeitvertretung tritt als Begründung häufig auch Projektmittel auf. Überhaupt scheint es eine Menge Drittmittelfinanzierte Projekte zu geben, denn immerhin 20 Nichtwissenschaftler wurden danach befristet eingestellt bzw. weiterbeschäftigt.

Die Aussage „Die feste Anstellung ist die Regel, die befristete Beschäftigung ist die Ausnahme“ ist, bei Betrachtung der Zahlen der bearbeiteten Personalfälle sowohl im Großforschungsbereich als auch im universitären Bereich auf dem Kopf gestellt. Jeder mögliche Befristungsgrund wird dankbar angenommen. Die hohe Zahl an Befristungen nach TzBfG §14, Abs.2 (um hiernach befristeten zu können darf der neu einzustellende Beschäftigte vorher noch nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein) zeigt, dass man hier einen Verfügungspuffer schafft, in welchem 2 Jahre Zeit zur Verfügung ste-

hen, eine Entscheidung „Einstellen“ oder „Verabschieden“ hinauszuzögern. Das Verabschieden erfolgt dann auf bequeme Art und Weise, indem der Vertrag einfach ausläuft und nicht weiter verlängert wird, ohne lästige Probezeitkündigung.

Auch kann eine nie beabsichtigte Daueranstellung über die sachgrundlose Befristung bequem abgewickelt werden. Der Betroffene ist bis zuletzt motiviert, in der Annahme sein Vertrag wird entfristet. Er hat keinerlei Möglichkeiten erfolgreich Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben wenn er feststellt, dass eine Weiterbeschäftigung nie angedacht war. Die neue Landesregierung hat in ihrer Koalitionsvereinbarung die Nichtanwendung von TzBfG §14, Abs.2 angekündigt,

„Die Beschäftigung in sachgrundlosen befristeten Arbeitsverhältnissen und die Leiharbeit im öffentlichen Dienst lehnen wir ab – zum Wohl der Beschäftigten und als Vorbild für private Arbeitgeber“

Wie nötig so ein Vorgehen ist, lässt sich an den hier vorgestellten Zahlen ableiten.

Entfristung mit System: Das EVA-Verfahren am KIT

Um einen möglichst gerechtem Umgang im Zusammenhang mit Entfristungen zu gewährleisten, aber auch um Qualitätsvorgaben zu machen, wurde vom Präsidium das EVA-Verfahren eingeführt (EVA – Evaluationsverfahren zur unbefristeten Übernahme des KIT-Personals)

Ausgehend der Situation aus den Jahren 2008/ 2009 wurde ein Konzept eingeführt, das die Schaffung eines transparenten, strukturierten und standardisierten Prozesses zur unbefristeten Übernahme am KIT bieten soll. Die Ziele dieses Verfahrens sind laut PMA (Personal Management Abteilung) wie folgt definiert:

- Nachhaltige und qualitativ fundierte Know-How-Sicherung am KIT
- Rechtzeitige, langfristige Perspektive am KIT
- Weiterentwicklung der betreffenden Mitarbeiter/innen
- Aufstellen eines Wertesystem mit einem Kriterienkatalog, wie KIT wissenschaftliche Exzellenz versteht.
- Rechtzeitig vor Befristungsende (1 Jahr) soll der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in sich mit der Führungskraft abstimmen, ob eine Karriere innerhalb oder außerhalb des KIT fortgesetzt wird.

Unbefristete Übernahme am Campus Nord und Campus Süd in 2008 und 2009

| Gruppe | Campus Nord 2008 | | | Campus Nord 2009 | | |
|----------------------------|------------------|-----------|-----------------|------------------|-----------|-----------|
| | < E13 | > E13 | gesamt | < E13 | > E13 | gesamt |
| administrativ-technisch | 32 | 3 | 35 | 14 | 1 | 15 |
| wissenschaftlich-technisch | 18 | 0 | 25 | 23 | 0 | 17 |
| Wissenschaftler | 0 | 25 | 18 | 0 | 17 | 23 |
| Summe | 50 | 28 | 78 | 37 | 18 | 55 |
| | | | | | | |
| Gruppe | Campus Süd 2008 | | Campus Süd 2009 | | | |
| | | | | | | |
| administrativ-technisch | | 16 | | 22 | | |
| Wissenschaftler | | 11 | | 17 | | |
| Summe | | 27 | | 39 | | |

Nach dem Selbstverständnis des Präsidiums ist im universitären Bereich für die Übernahme eine Promotion Voraussetzung. Auch geht man davon aus, dass 80% der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich auf Zeit angelegt sind. „Nach der maximalen Zeitdauer nach dem WissZeitVG soll sich der Wissenschaftler für eine Tätigkeit außerhalb des Universitätsbereichs empfehlen, da die Fluktuation im Wissenschaftsbereich, insbesondere in der Forschung, erwünscht ist.“

Personalpolitische Grundsatzüberlegung für alle Stellenbesetzungen am KIT ist - unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fachkräftemangel - die Neueinstellungen künftig weiterhin befristet und unbefristet erfolgen zu lassen.

„Voraussetzung für eine unbefristete Übernahme ist eine gesicherte Finanzierung. Sofern die Finanzierung einer Stelle nicht gesichert ist bzw. keine Planstelle zur Verfügung steht, erfolgt die Genehmigung der entsprechenden Mittel bzw. Planstellen vor Beginn des EVA Verfahrens über das Präsidium.“

Grundsätzlich unterscheidet man in zwei Gruppen (ab E13 – Durchführung des EVA-Verfahrens, unter E13 – Durchführung des EVA/2-Verfahrens). Für die erfolgreiche Bewerbung auf eine unbefristete Stelle müssen mindestens 2 bis 3 Kriterien eines Katalogs erfüllt sein.

Kriterien für wissenschaftliche Exzellenz:

- Herausragende bis sehr gute Studienergebnisse
- Überdurchschnittlich gute Promotion (summa/magna cum laude)
- Herausragende wiss. Kompetenz (Veröffentlichungen)
- Mehrjährige wiss. Erfahrung (davon auch im Ausland)
- Erfahrungen bei der Drittmittelwerbung (eigenständige Drittmittelwerbung)
- Teilnahme an internationalen Konferenzen
- Wirtschaftliche Nutzbarkeit der Forschungsergebnisse (Patente, Lizenzen)
- Lehraufträge
- Teilnahme an Wettbewerben und Ausschreibungen, Erzielung relevanter Preise
- Gutachtertätigkeiten
- Nachweis von Expertenwissen (Großgeräte)

Kriterien für technisch/administrative Beschäftigte:

- Sehr gute Leistungen in Studium oder Ausbildung
- min. 2 Jahre Berufserfahrung
- Sehr gute Bewertung von Arbeitsleistung, Engagement und Dienstleistungsorientierung
- Hervorragende Einarbeitung in den Tätigkeitsbereich
- Nachweis von Expertenwissen

Außerdem sollte der/die Bewerber/in über Personal- und Selbstkompetenz (wie z.B. Eigeninitiative, Dienstleistungsorientierung, Eigenverantwortung) und Sozialkompetenz (Teamfähigkeit) verfügen. Bei Führungskräften kommt noch Führungskompetenz dazu.

Schematisierter Ablauf des Verfahrens:

1. Antragstellung durch Institutsleitung
 - a) Forschungsbericht bei Wissenschaftlern
 - b) Arbeitsbericht bei technisch/administrative Mitarbeiter/innen
(bei EVA-Verfahren, > E13, bei EVA/2-Verfahren reicht die Antragsstellung)
2. Durchführung des EVA-Verfahrens
 - 1) PMA gibt Stellungnahme zu Umsetzbarkeit und Finanzierung
 - 2a) EVA-Kommission prüft die eingegangenen Unterlagen (Forschungs-Arbeitsbericht), bei strittigen Fällen wird die Institutsleitung angehört. (EVA)
 - 2b) Letztentscheidung durch PMA (EVA/2)
 - 3) PMA teilt das Ergebnis den Betroffenen mit und setzt bei positivem Entscheid die Maßnahme um.

Das EVA-Verfahren soll einen transparenten Umgang mit Entfristungen ermöglichen. Was bleibt ist nach wie vor der Mangel an Planstellen. Man schafft in Kenntnis dieser Situation ein System der Elitenauswahl durch die Ausstellung eines Kriterienkatalogs. Hier werden gerade die Wissenschaftler mit Kindern größere Probleme haben ihre Exzellenz nachzuweisen, schon schlichtweg deshalb, weil sie weniger Zeit zur Verfügung hatten und somit an weniger Konferenzen, Tagungen etc. teilgenommen haben. Bei den Nichtwissenschaftlern im Bereich Campus Süd muss noch einmal die Differenz zwischen den vorhandenen, durch das Land ausfinanzierten Stellen, und der Anzahl der tatsächlich Beschäftigten ins Gedächtnis gerufen werden. Das Anlegen des Merkmals „Planstelle vorhanden“ für eine Entfristung kann nicht das alleinige Merkmal sein, hier müssen Alternativen gesucht werden.

Praxis bei der internen Stellenbewerbung am KIT

Wenn wir uns die aktuellen Zahlen zur Einstellung bzw. der Weiterbeschäftigungspraxis noch einmal ins Gedächtnis rufen ist eine Beschäftigung nach TzBfG oder nach WissZeitVG mittlerweile auch für Nichtwissenschaftler am KIT die Regel. Auch ist eine Entfristung aufgrund der eingeschränkten Anzahl von Planstellen oder nicht sichergestellten langfristigen Finanzierung meist nicht möglich.

Zitat aus RICHTLINIE 1999/70/EG DES RATES vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge dem auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrunde liegt:

„6. Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.“

Bleibt die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung wenn der Vertrag ausläuft. Im günstigen Fall erfolgt diese am selben Institut durch Projektbefristung auf ein Folgeprojekt oder durch Vertretungen von Kollegen/innen aufgrund von Elternzeit oder Krankheit. Das diese Situation für die Betroffenen auf Dauer mehr als unbefriedigend ist, muss nicht extra erwähnt werden. Schlimmer noch kann es kommen, wenn es nach Auslaufen des Vertrags keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit am bisherigen Ort gibt. Es bleibt nur die Suche nach offenen Stellen innerhalb des KIT. Hier sollte die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einsetzen, so wie es auch im TzBfG gefordert wird.

TzBfG §18 Information über unbefristete Arbeitsplätze

„Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.“

Die reine Dokumentation von offenen Stellen, die intern/öffentlich ausgeschrieben werden, an „schwarzen Brettern“ reicht bei weitem nicht aus (vgl. auch TV-L §30 Abs.3).

Gerade wenn überwiegend befristet beschäftigt wird muss es zentrale Aufgabe der Personalentwicklung sein, Perspektiven für Beschäftigte aufzuzeigen, deren Vertrag ausläuft. Personelle Engpässe in diesem Bereich können nicht als Entschuldigung gelten – Wer die befristete Beschäftigung zur Regel macht muss sich auch um die Folgen kümmern.

TV-L §30, Abs.3

„Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund ... Vor Ablauf des Vertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.“

Durch die am Großforschungsbereich geltenden Auswahlrichtlinien soll sicher gestellt werden, dass interne Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Im universitären Bereich gibt es so eine Dienstvereinbarung nicht. Gleichwohl wird vorgegeben sich tarifkonform zu verhalten. In der Praxis ist eine vormalige Beschäftigung beim KIT aber ein „Wettbewerbsnachteil“, weil Stellen zumeist nach TzBfG sachgrundlos befristet werden sollen. Gerade bei der Wiederbesetzung von Planstellen wird lieber auf externe Bewerber zurückgegriffen, da bei diesen Bewerbern die Chance besteht, den geschlossenen Vertrag auslaufen zu lassen, während der interne Bewerber einen regulären Vertrag erhalten müsste.

Beispiele aus der Praxis – Fallbeispiel I

Was geschieht mit Personal nach Ende der sachgrundlosen Befristung, das Infrastrukturarbeiten erledigt, wenn es keine Planstelle gibt ?

Ein nach Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigter Mitarbeiter (die Stelle war zunächst für zwei Jahre ausgeschrieben) stellte am Ende der Laufzeit seines Arbeitsvertrages fest, dass seine Stelle erneut wieder ausgeschrieben wurde. Verwundert darüber, dass ihm eröffnet wurde, dass eine weitere Beschäftigung aus gesetzlichen Gründen nicht möglich sei, schaltet er den PR ein. Hier wurde ihm eröffnet, dass es keine gesetzlichen Gründe gibt, die gegen eine Weiterbeschäftigung sprechen. In den 2 Jahren seiner Beschäftigung wurden ihm keine Andeutungen gemacht, dass man mit seiner Arbeitsleistung unzufrieden war, daher bewarb er sich erneut auf die Stelle. Bei einem weiteren Gespräch im Beisein des Personalrats erfährt der Mitarbeiter, er hätte unterdurchschnittliche Leistungen erbracht und wäre nicht teamfähig. Der Vertrag des Mitarbeiters ist ausgelaufen, eine weitere Beschäftigung am KIT ist nicht zustande gekommen. Die Stelle wurde nicht wieder besetzt und wird im Moment von einem externen Dienstleister ausgefüllt.

Im Prinzip ist es nach Gesetzeslage möglich beliebig oft eine Stelle nach TzBfG §14 Abs.2 zu befristen. Wenn der momentane Stelleninhaber die maximale gesetzliche Höchstdauer von 2 Jahren erreicht hat, wird sein Vertrag auslaufen und durch einen Stellenbewerber ersetzt. Sollte es zukünftig nicht mehr möglich sein nach TzBfG §14 Abs.2 zu befristen, die Stelle Infrastrukturaufgaben beinhalten, so kann die Lösung dieses Problems nicht in der Schaffung von Scheinbefristungsgründen, dem Outsourcen von Stellen oder ganzen Arbeitsbereichen oder im Abschließen von privaten Werkverträgen liegen.

Beispiele aus der Praxis – Fallbeispiel II

Scheinbefristung nach WissZeitVG durch falschen Befristungsgrund

Einem Beschäftigten (58 Jahre) wurde eröffnet, dass sein Vertrag nicht mehr verlängert werden soll. Vermittlungsgespräche mit dem Personalrat brachten keine Lösung. Der langjährig Beschäftigte sieht keinen anderen Ausweg als Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht einzureichen. Da nach der gültigen Rechtsprechung nur der letzte Arbeitsvertrag zur Beurteilung der Befristungsumstände betrachtet wird, musste der langjährig mit Infrastrukturaufgaben betraute Beschäftigte feststellen, dass sein letzter Arbeitsvertrag nach WissZeitVG §2 Abs.2 („Drittmittel“) abgeschlossen war. Vor dem Arbeitsgericht galt festzustellen ob der strittige Vertrag des Mitarbeiters dem Wortlaut des Gesetzes genüge (Überwiegende Finanzierung aus Mitteln Dritter, die Finanzierung ist für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt und der Mitarbeiter wird der Zweckbestimmung dieser Mittel überwiegend eingesetzt).

Es gelang dem Arbeitgeber vor Gericht nicht den Nachweis (*für was?*) zu erbringen und einen überwiegenden Projektbezug zu den geleisteten Tätigkeiten herzustellen.

Mit der Möglichkeit Nichtwissenschaftliches Personal nach WissZeitVG zu befristen eröffnet sich ein Graubereich, da nach Gesetz nur ein überwiegender Teil der Tätigkeiten einen direkten Projektbezug haben muss. Wichtig ist die Feststellung, dass der alleinige Bezug auf die Finanzierung noch keinen ausreichenden Befristungsgrund darstellt. Grundsätzlich ist eine Befristung nach WissZeitVG für Nichtwissenschaftliches Personal unnötig. Liegen korrekte Gründe vor, so kann jederzeit nach TzBfG §14 Abs.1 mit den Gründen „Projektbefristung“ oder „vorübergehender Bedarf“ befristet werden.

Beispiele aus der Praxis – Fallbeispiel III

In welcher Größenordnung sind befristete Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu Dauerstellen in einer Abteilung zulässig?

In einer Abteilung wurde durch die KIT-Fusion bedingt eine Anzahl Arbeitnehmer mit dem Sachgrund „Vorübergehender Mehrbedarf“ befristet beschäftigt. Es stellte sich aber heraus, dass die Daueraufgaben vom Stammpersonal allein nicht bewältigt werden konnten, sondern zunehmend auch vom befristeten Personal erledigt werden musste. Der Beschäftigungsbedarf besteht weiterhin bei Daueraufgaben, die Fusionsarbeit ist auf mehrere Jahre, wenn nicht sogar auf Dauer ausgelegt. Als der befristete Vertrag einer Person nun nicht mehr verlängert wurde, hat diese Klage auf Entfristung vor dem Arbeitsgericht erhoben. Dem Arbeitgeber ist es vor Gericht nicht gelungen, schlüssig zu darzulegen, wie er seine Prognose über den „vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitsleistung“ geführt hat. Die Wirksamkeit einer solchen Befristung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zur Deckung des Mehrbedarfs eingestellt wird. Dabei liegt es in der Freiheit des Arbeitgebers die Arbeit umzuorganisieren, so dass Stammpersonal Mehrarbeitsaufgaben und befristetes Personal Daueraufgaben erledigen. Allerdings darf der Arbeitgeber den Bedarf an Mehrarbeit nicht zum Anlass nehmen beliebig viel Personal befristet einzustellen. Es hat den Anschein, dass in dieser Abteilung der hohe Anteil von befristet Beschäftigten in erster Linie einer flexiblen Personalpolitik dient