



Ausarbeitung

**Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-
Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für die
Regelung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG**

Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für die Regelung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Aktenzeichen: PE 6 - 3000 - 035/22
Abschluss der Arbeit: 27. Juni 2022
Fachbereich: PE 6: Fachbereich Europa

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen. Diese Ausarbeitung dient lediglich der bundestagsinternen Unterrichtung, von einer Weiterleitung an externe Stellen ist abzusehen.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|----------|
| 1. | Fragestellung | 4 |
| 2. | Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG für die Befristung von Arbeitsverträgen | 4 |
| 2.1. | Paragraf 5 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung | 4 |
| 2.2. | Rechtsprechung des EuGH | 5 |
| 3. | Ergebnis | 6 |

1. Fragestellung

Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal grundsätzlich bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dies gilt jeweils für Promotionszeiten sowie für die Zeiten nach abgeschlossener Promotion. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

Der Fachbereich Europa ist um Auskunft gebeten worden, welche unionsrechtlichen Vorgaben den gesetzlichen Regelungen über die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal zugrunde liegen und ob sich hieraus die Anforderungen einer Befristungshöchstdauer von grundsätzlich sechs Jahren je Qualifikationsphase ableiten.

2. Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG für die Befristung von Arbeitsverträgen

Mitgliedstaatliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen unterliegen den Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG¹, die in ihrem Anhang die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 enthält (im Weiteren: Rahmenvereinbarung).

2.1. Paragraph 5 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung

Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu ergreifen. Die Vorschrift nennt drei Maßnahmen, von denen eine oder mehrere zu ergreifen sind, sofern keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen: erstens das Erfordernis eines sachlichen Befristungsgrundes, zweitens die Festlegung der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und drittens die Festlegung der zulässigen Zahl von Verlängerungen:

„Paragraph 5 Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch

1. Um Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Mißbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

1 Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

- b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
- c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. [...]“

2.2. Rechtsprechung des EuGH

Mit Blick auf die Regelung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG, die auf dem Ansatz der Festlegung einer Befristungshöchstdauer basiert, ist vorliegend die Auslegung von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung von besonderem Interesse.

Allgemein verpflichtet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten dazu, „effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen“.² Bei ihrer Entscheidung für eine oder mehrere dieser Maßnahmen verfügen die Mitgliedstaaten über ein Ermessen, das dadurch begrenzt ist, dass „sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen“.³ Aus der Rechtsprechung des EuGH geht auch hervor, dass es im Falle der Feststellung von Missbräuchen durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse den nationalen Stellen obliegt, „geeignete Maßnahmen zu erlassen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend wirksam und abschreckend sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen“.⁴

Es ist keine Rechtsprechung zu Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ersichtlich, welche den Begriff der „maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse“ (Buchst. b) auf einen bestimmten Zeitraum konkretisiert. Jedenfalls hat der EuGH bislang, soweit ersichtlich, noch keine mitgliedstaatliche Regelung allein deshalb beanstandet, weil mit ihr eine Befristungshöchstdauer festgelegt worden wäre, welche die praktische Wirksamkeit der der Rahmenvereinbarung in Frage stellt.

Ferner hat der EuGH klargestellt, dass bestimmte in seiner Rechtsprechung zu Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung entwickelte Anforderungen an den Missbrauchsschutz durch „sachliche Gründe“ (Buchst. a) nicht für Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Buchst. b (Festlegung Höchstbefristungsdauer) und Buchst. c (Festlegung der zulässigen Zahl der Verlängerungen) gelten:

So ist der Begriff der sachlichen Gründe in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung nach der Rechtsprechung des EuGH zwar so zu verstehen, dass er „genau bezeichnete, konkrete Umstände betrifft, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge rechtfertigen

2 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2021, Rs. C-550/19, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, Rn. 45.

3 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2021, Rs. C-550/19, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, Rn. 46.

4 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2021, Rs. C-550/19, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, Rn. 47.

können“.⁵ Hierfür müssen sich der betreffenden mitgliedstaatlichen Vorschrift objektive und transparente Kriterien für die Prüfung entnehmen lassen, ob die Verlängerung (oder der Abschluss) derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, was anhand aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen ist.⁶ Allerdings sind diese speziellen Anforderungen nach einem Urteil des EuGH vom 3. Juni 2021 nicht auch bei der Anwendung der anderen in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zu beachten.⁷ In dem konkreten Vorabentscheidungsurteil erachtete der EuGH es für den Missbrauchsschutz als ausreichend, dass die auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften Maßnahmen enthielten, die den in Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung vorgesehenen entsprechen. Für die Regelung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG dürfte aus dieser Rechtsprechung folgen, dass sie bereits durch die Festlegung einer Befristungshöchstdauer den unionsrechtlichen Anforderungen genügen kann, ohne dass etwa das Qualifizierungserfordernis in § 2 Abs. 1 WissZeitVG („zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“) speziellen unionsrechtlichen Anforderungen an die objektive Überprüfbarkeit genügen müsste.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach der Rechtsprechung des EuGH keine unmittelbare Wirkung entfaltet und somit nicht von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden kann.⁸ Die nationalen Gerichte sind somit zwar nicht verpflichtet, eine Bestimmung des nationalen Rechts, die nicht mit Paragraf 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, unangewendet zu lassen. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt jedoch, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und in Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt.⁹

3. Ergebnis

Mitgliedstaatliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen unterliegen den Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG¹⁰, die in ihrem Anhang die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 enthält.

5 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2021, Rs. C-550/19, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, Rn. 59.

6 EuGH, Urteil vom 24. Juni 2021, Rs. C-550/19, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, Rn. 59-64.

7 EuGH, Urteil vom 3. Juni 2021, Rs. C-326/19, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR u.a. (Chercheurs universitaires)*, Rn. 61-63. Im Schrifttum wurde dieses Urteil als Bestätigung der (bereits zuvor vom BAG angenommenen) Vereinbarkeit von § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit der Rahmenvereinbarung angesehen, siehe *Romero*, Urteilsanmerkung, ZESAR 2022, 86 (95).

8 EuGH, Urteil vom 19. März 2020, verb. Rs. C-103/18 und C-429/18, *Sánchez Ruiz*, Rn. 117 ff.

9 EuGH, Urteil vom 19. März 2020, verb. Rs. C-103/18 und C-429/18, *Sánchez Ruiz*, Rn. 120, 124.

10 Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a-c der Rahmenvereinbarung formuliert Vorgaben für die von den Mitgliedstaaten zu ergreifenden Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse. Hiernach müssen die Mitgliedstaaten entweder das Erfordernis eines sachlichen Befristungsgrundes vorsehen (Buchst. a), die maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse (Buchst. b) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse festlegen (Buchst. c).

Bei ihrer Entscheidung für eine oder mehrere dieser Maßnahmen verfügen die Mitgliedstaaten nach der Rechtsprechung des EuGH über ein Ermessen, das dadurch begrenzt ist, dass sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen. Es ist keine Rechtsprechung ersichtlich, welche den Begriff der „maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse“ (Buchst. b) auf einen bestimmten Zeitraum konkretisiert.

Fachbereich Europa