

Viktor Kurz

Gesetzesänderung zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden – Änderungen des WissZeitVG und BAföG aufgrund der COVID-19-Pandemie

I. Änderungen des WissZeitVG (§ 7)

1. Hintergrund der Gesetzesänderung

Zu Beginn des Jahres 2020 brach das Corona-Virus aus. Infolge dieser Pandemie und den Maßnahmen zur Eindämmung der Krankheit blieben auch Wissenschafts- und Hochschulbetriebe vor Einschränkungen nicht verschont. Labore, Bibliotheken und andere elementare Einrichtungen wurden pandemiebedingt geschlossen. Viele Forschungsvorhaben können daher nur eingeschränkt oder gar nicht weitergeführt werden. Das Problem spitzt sich besonders bei jungen Wissenschaftler*innen zu, die befristet beschäftigt sind und nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG der Höchstbefristungsgrenze unterliegen.¹ Das neue Gesetz unterstützt die Wissenschaftler*innen, die ihre Qualifizierungsziele iSd § 2 I WissZeitVG nicht erreichen können, damit sie ihre berufliche Weiterbildung fortführen können.² Es soll einen Ausgleich für den Zeitraum pandemiebedingter Einschränkungen schaffen.³

Aufgrund dessen wurde am 07. Mai 2020 eine Änderung des WissZeitVG beschlossen.⁴ Das Gesetz tritt mit Wirkung zum 01. März 2020 in Kraft.⁵ Danach wird in die Überschrift des § 7 WissZeitVG der Begriff „Verordnungsermächtigung“ angefügt. Ein neuer Abs. 3 wird mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

„(3) Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht.
² Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland gebo-

ten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.“⁶

2. Neuregelung Satz 1

Voraussetzung für die sechs-monatige Verlängerung nach Satz 1 ist das Bestehen des Arbeitsverhältnisses iSd § 2 Absatz 1 WissZeitVG. Zu erörtern bleibt, ob jedes Arbeitsverhältnis umfasst ist, das im Zeitraum vom 01. März 2020 bis zum 30. September 2020 rechtlich bestanden hat oder ob weitere Anforderungen erfüllt sein müssen. Arbeitsverhältnisse iSd § 2 Absatz 1 WissZeitVG können im Jahr 2020 abgeschlossen werden, wobei die eigentliche Aufnahme der Tätigkeit erst im Jahr 2021 erfolgt. Diese Arbeitsverhältnisse sehen sich durch die eventuellen Entwicklungen der Corona-Maßnahmen im Jahr 2021 keinen Einschränkungen mehr gegenüber, genießen aber die Verlängerung um sechs Monate, da das Arbeitsverhältnis schon 2020 bestand. Ein solch allumfassender Schutz übersteigt den Sinn und Zweck der Regelung. Vor diesem Hintergrund scheint eine Einschränkung der in dem genannten Zeitraum „bestehenden“ Arbeitsverhältnisse geboten.

a) Faktischer Eingriff in die wissenschaftliche Tätigkeit

Es ließe sich anführen, auf einen faktischen Eingriff in die Forschungstätigkeit abzustellen. Damit würden nur die Wissenschaftler*innen von der Verlängerung der Befristung profitieren, die tatsächlich in ihrer Forschung eingeschränkt sind. Dagegen spricht aber, dass bei einem rein faktischen Eingriff die Frage bleibt, wann ein solcher vorliegt. Ist ein solcher noch gegeben, wenn Labore und Bibliotheken teilweise wieder geöffnet haben, aber nur einer beschränkte Personenzahl Zutritt gewährt

1 BT-Drucks 19/18699, S. 1.

2 BT-Drucks 19/18699, S. 1, 2.

3 Ebd.

4 <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw17-de-wissenschaftsunterstuetzung-691628> (2. Juni 2020).

5 BT-Drucks 19/18699, S. 4.

6 Die abgedruckten Gesetzestexte stammen aus Nr. 4 BGBl 28.05.2020 (https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s1073.pdf%27%5D__1591097899257, 2. Juni 2020).

wird? Dies führt zu Einzelfallprüfungen ohne bestimmte Kriterien und damit zu einer massiven Rechtsunsicherheit für die Wissenschaftler*innen. Des Weiteren müsste auch die Befristungsverlängerung entsprechend der Dauer der Tätigkeit in der Zeit zwischen dem 01. März und dem 30. September verkürzt werden. Eine solche Auslegung kann dem Wortlaut nicht beizumessen sein.

Das Bestehen in Satz 1 auf den rein faktischen Eingriff zu konkretisieren, ist nicht sachgerecht.

b) Tatsächliche Aufnahme der wissenschaftlichen Tätigkeit

Vielmehr muss darauf abgestellt werden, ob die wissenschaftliche Tätigkeit tatsächlich im Zeitraum vom 01. März 2020 bis zum 30. September 2020 aufgenommen wurde. Damit wird den Wissenschaftler*innen ausreichend Schutz geboten, die in der Zeit der Corona-Maßnahmen eingeschränkt sind und ihre Qualifizierungsziele iSd § 2 I WissZeitVG nicht erreichen können.

3. Neuregelung Satzes 2

Nach dem Zeitraum März bis September 2020 kann die Befristungsgrenze durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung durch eine zustimmungsbedürftige Rechtsverordnung die Befristungsdauer um bis zu sechs weitere Monate verlängert werden, wenn pandemiebedingte Einschränkungen dies weiter erfordern.⁷ Abweichend von Satz 1 müssen die Arbeitsverhältnisse nach dem 30. September 2020 und vor dem Ablauf des Verlängerungszeitraums „begründet“ worden sein. Hier gebietet sich die gleiche Auslegung wie bei Satz 1, um die genannten Probleme zu verhindern. Die Wissenschaftler*innen müssen in dieser Zeit tatsächlich ihre wissenschaftliche Arbeit aufgenommen haben.

II. Änderung des BAföG (§§ 21, 53, 66a)

1. Hintergrund der Gesetzesänderung

Gehen Auszubildende neben ihrer Ausbildung einer Beschäftigung nach, werden diese Einkünfte auf die Leistungen des BAföG angerechnet und diese entsprechend gemindert, § 11 Absatz 2 BAföG. Um den Auszubildenden Anreize zu schaffen, in der COVID-19-Pandemie systemrelevanten Tätigkeiten nachzugehen und damit diese zu unterstützen, wurde am 27. März 2020 das COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz verabschiedet. Die dortige Änderung ermöglichte den Auszubil-

den, in Gesundheits- und sonstigen sozialen Einrichtungen, sowie in der Landwirtschaft zu engagieren, ohne dass der hieraus gezahlte Lohn auf Bezüge aus dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) angerechnet wird.⁸ Aufgrund der personellen Herausforderung wird diese Möglichkeit nun auf andere systemrelevante Bereiche erweitert.⁹ Am 07. Mai 2020 wurde deshalb eine Änderung des BAföG beschlossen.¹⁰ Auszubildende sollen einen Anreiz erhalten, vorübergehend in der Corona-Pandemie mitzuarbeiten und entsprechend belohnt zu werden.¹¹ Das Gesetz tritt mit Wirkung zum 01. März 2020 in Kraft.¹²

Folgende Änderungen wurden beschlossen:

- § 21 Absatz 4 Nr. 5 BAföG wird eingefügt:
„5. zusätzliche Einnahmen aus einer Tätigkeit der Antragstellenden in systemrelevanten Branchen und Berufen, soweit die Tätigkeit zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und deren sozialen Folgen seit dem 1. März 2020 aufgenommen oder in ihrem arbeitszeitlichen Umfang aufgestockt wurde, für die Dauer dieser Tätigkeit oder Arbeitszeitaufstockung.“
- § 53 Absatz 2 BAföG wird aufgehoben.
- § 66a Absatz 8 BAföG wird eingefügt:
„(8a) § 21 Absatz 4 Nummer 5 ist ab dem ersten Tag des Monats nicht mehr anzuwenden, der auf den Monat folgt, in dem die Aufhebung der vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite infolge der COVID-19-Pandemie nach § 5 Absatz 1 Satz 3 des Infektionsschutzgesetzes bekannt gemacht wird. Der nach Satz 1 maßgebliche Tag ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Bundesgesetzblatt bekanntzumachen.“

2. Neuregelung § 21

§ 21 I BAföG bestimmt grundsätzlich was als „Einkommen“ iSd BAföG gilt. Danach sind alle positiven Einkünfte als „Einkommen“ zu qualifizieren. Absatz 4 stellt zu diesem Grundsatz eine Ausnahme dar. Er definiert Einkünfte, die nicht als „Einkommen“ iSd Absatz 1 gelten. Sie werden nicht auf Leistungen nach dem BAföG angerechnet. Mit der Einführung der Nr. 5 zählen hierzu nun Tätigkeiten in systemrelevanten Branchen und Berufen, die zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und deren sozialen Folgen dienen. Eine solche Tätigkeit muss entweder ab dem 01. März 2020 neu aufgenommen worden sein oder eine bereits bestehende Tätigkeit in ihrem arbeitszeitlichen Umfang aufgestockt worden

⁷ BT-Drucks 19/18699, S. 4.

⁸ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2020/1-quartal/corona-gesetzespaket-im-bundesrat.html> (2. Juni 2020); BT-Drucks 19/18699, S. 1.

⁹ BT-Drucks 19/18699, S. 1.

¹⁰ <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw17-de-wissenschaftsunterstuetzung-691628> (2. Juni 2020).

¹¹ BT-Drucks 19/18699, S. 5, 8.

¹² BT-Drucks 19/18699, S. 4.

sein. Bei letzterem fällt nur das „Aufgestockte“ unter die Ausnahmeregelung. Das reguläre Einkommen wird nach den üblichen Regelungen angerechnet.

a) Aufgenommene oder aufgestockte Tätigkeit

Der Grund für die Aufnahme oder der Aufstockung der Tätigkeit muss aus der Pandemie resultieren.¹³ Eine generalisierende Aussage, dass alle aufgenommenen oder aufgestockten Tätigkeiten der Nr. 5 unterliegen, hat vor dem Hintergrund der übrigen Gesetzesänderungen im Sozialrecht keinen Halt. Der Gesetzgeber hat in § 421c SGB III für das Kurzarbeitergeld geregelt, dass das Einkommen aus systemrelevanten Branchen und Berufen nicht zum Ist-Entgelt hinzugerechnet wird, wenn die Tätigkeit zwischen dem 1. April und dem 31. Oktober 2020 aufgenommen wurde.¹⁴ Hier wird das Kriterium „zur Bekämpfung der Pandemie“ nicht aufgeführt. Daher darf der Zusatz in § 21 Absatz 4 Nr. 5 BAföG nicht leerlaufen. Vorgaben, wann eine Aufnahme oder Aufstockung „zur Bekämpfung“ erfolgt, gibt es jedoch nicht. Wie eine solche Differenzierung vorzunehmen ist, muss daher näher beleuchtet werden.

aa) Grundfälle

Einfach zu beurteilen sind die Fälle, bei denen der Arbeitgeber seinen Bestand an Mitarbeitern aufgrund der Mehrarbeit bedingt durch die Pandemie erweitern möchte. Die Aufstockung oder Aufnahme der Tätigkeit erfolgt dann „zur Bekämpfung“ iSd Nr. 5.

Ebenfalls einfach zu beantworten, ist der Fall, bei dem der Arbeitgeber zwei neue Mitarbeiter einstellt, weil zuvor zwei seiner Arbeitnehmer gekündigt haben oder das Arbeitsverhältnis aus anderem Grund endete. Hier möchte der Arbeitgeber seinen Grundbestand an Mitarbeitern sichern. Die Aufnahme erfolgt dann nicht „zur Bekämpfung“ iSd Nr. 5.

bb) Mischfälle

Problematisch liegt der Fall, wenn der Arbeitgeber beispielsweise drei neue Mitarbeiter sucht, nachdem bei zwei Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis endete. Hierin liegt eine Kombination aus Fall 1 und 2. Daher werden zwei Mitarbeiter nicht pandemiebedingt, wohingegen der Dritte pandemiebedingt eingestellt wird. Fraglich ist, wer der „dritte“ von den drei neuen Mitarbeitern ist, der „zur Bekämpfung der Pandemie“ eingestellt wurde.

(1) Befristungslösung

Ein Indiz könnte die Befristung solcher Arbeitsverträge sein. Diese könnte dann aufgrund der Dauer der COVID-19-Pandemie gem. dem TzBfG verlängert werden. Dagegen spricht jedoch, dass der Arbeitgeber nicht alle Arbeitnehmer nach der Pandemie entlassen möchte und deshalb auch unbefristet einstellt. Somit wären Auszubildende, die pandemiebedingt ihre Tätigkeit unbefristet aufnehmen, benachteiligt und würden aus der Sonderregelung der Nr. 5 herausfallen. Dies scheint nicht sachgerecht.

(2) Zeitliche Lösung

Andererseits könnte auf die zeitliche Komponente abgestellt werden. Danach ist „Dritter“ derjenige, mit dem das Arbeitsverhältnis zuletzt entstand. Dagegen spricht allerdings, dass der Zeitpunkt des Vertragsschlusses oft von Zufälligkeiten und Terminplanung abhängt. Außerdem könnte dies dazu führen, dass Auszubildende den Vertragschluss von Umständen abhängig machen, wie z.B. ob vor ihnen schon genug andere Arbeitnehmer eingestellt wurden, damit ihre Tätigkeit als pandemiebedingt aufgenommen gilt.

(3) Arbeitgeberlösung

Schließlich wird es darauf hinauslaufen, dass der Arbeitgeber selbst entscheidet, welche Arbeitnehmer „zur Bekämpfung der Pandemie“ eingestellt oder aufgestockt werden. Der Arbeitgeber wird hierzu eine entsprechende Erklärung gegenüber dem BAföG-Amt abgeben. Dies wird in Form eines neuen Formblattes nach dem BAföG oder einer handschriftlichen Erklärung erfolgen.

Klar ist, dass die Entscheidung des Arbeitgebers damit nicht anhand von Kriterien nachprüfbar ist. Damit steht die Ausnahme der Nr. 5 der Disposition des Arbeitgebers zu, der diese entweder aufgrund von Nichtwissen falsch anwenden oder missbrauchen könnte. Hier ist auf das Vertrauen der Arbeitgeber zu setzen.

cc) Arbeitgeberwechsel

Zu erörtern bleibt zuletzt, wie sich ein Arbeitgeberwechsel und die Regelung der Nr. 5 gegenüberstehen. Fraglich ist, ob Nr. 5 Anwendung findet, wenn ein Auszubildender, der bereits in einer systemrelevanten Branche arbeitet, den Arbeitgeber wechselt, um damit pandemiebedingt eine Tätigkeit aufzunehmen. Nach dem Sinn und

13 BT-Drucks 19/18699, S. 6.

14 Löwisch, BB 2020, 949, 950.

Zweck der Regelung erscheint es möglich die Regelung Nr. 5 anzuwenden. Ein Auszubildender, der in einer systemrelevanten Branche eine Tätigkeit aufnimmt, soll für seine Mithilfe belohnt werden.¹⁵ Für die Qualität dieser Mithilfe muss es gleichgültig sein, woher der Auszubildende kommt. Entscheidend ist, dass er dort eine Tätigkeit aufnimmt, wo sie gebraucht wird. Zumindest wird nach der Arbeitgeberlösung der Auszubildende regelmäßig als pandemiebedingt eingestuft werden.

b) Systemrelevante Branchen und Berufe

Systemrelevante Branchen und Berufe iSd Nr. 5 sind die Ordnungs- und Sicherheitsbehörden, Energie- und Wasserversorger, der Transport- und Personenverkehr, die Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen, das Gesundheitswesen, die Landwirtschaft, die Lebensmittelindustrie, das Bildungssystem, die Kinder- und Jugendhilfe, die Behindertenhilfe und die Erzieher.¹⁶ Eine Orientierung für das Merkmal „systemrelevant“ gibt das BSI-Krisengesetz und die landesrechtlichen Bestimmungen zur Berechtigung von Kindernotfallbetreuung.¹⁷

3. Neuregelung § 66a

§ 66a Absatz 8a bildet den zeitlichen Rahmen für die Regelung des § 21 Absatz 4 Nr. 5 BAföG. Danach wird die Anwendung des § 21 Absatz 4 Nr. 5 BAföG ausgeschlossen, wenn der Bundestag gem. § 5 Absatz Satz 3 Infektionsschutzgesetzes die Aufhebung der epidemischen Lage bekannt gibt. Der maßgebliche Tag wird vom Bun-

desministerium für Bildung und Forschung im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben. Der Ausschluss gilt dann ab dem folgenden Monat.

Viktor Kurz ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Hochschul Arbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Er dankt Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch herzlich für die Anregungen.

¹⁵ BT-Drucks 19/18699, S. 8.

¹⁶ Ebd.

¹⁷ Ebd; tiefergehender Ausführungen zu „systemrelevante Branchen und Berufe“ siehe *Löwisch*, BB 2020, 948, 950.