

## **Merkblatt zur Umsetzung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)**

*(Die Personalkategorie-Bezeichnungen dieses Merkblattes beziehen sich auch auf die weibliche Form.)*

Das o.g. Gesetz tritt voraussichtlich Anfang März 2016 ohne Übergangsregelung in Kraft.

### **Änderungen:**

#### **1. Befristung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Eigenqualifizierung (sachgrundlose Befristung eines akademischen Mitarbeiters nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG)**

Nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG ist die sachgrundlose **Befristung** des Arbeitsvertrages eines akademischen Mitarbeiters **nur zulässig**, wenn die **befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Qualifizierung erfolgt**.

Der Gesetzgeber hat einen bestimmten Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung im WissZeitVG nicht festgelegt.

Eine solche Festlegung ist allerdings im BbgHG erfolgt:

Nach § 49 BbgHG soll akademischen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werde. Akademische Mitarbeiter, die befristet beschäftigt werden und zu deren **Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen** gehört, steht für die **eigene, vertiefte wissenschaftliche Arbeit mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur Verfügung**.

Daher wird den befristet beschäftigten akademischen Mitarbeitern für die eigene, vertiefte wissenschaftliche Arbeit min. 1/3 der Gesamtarbeitszeit zur Verfügung gestellt.

Dementsprechende Beispiel-Tätigkeitsdarstellungen für die verschiedenen Aufgaben akademischer Mitarbeiter werden im Intranet bereitgestellt.

Aus hiesiger Sicht ist die Qualifikationsphase für diese Beschäftigten die Phase, die der Erlangung der für die **überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten dient (Qualifizierungsziel: Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen)**.

Die konkrete wissenschaftliche Qualifizierung ist bei der formalen Qualifikation die Promotion oder Habilitation.

Für die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist aber nicht Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis Gelegenheit zur Vorbereitung einer formalen Qualifikation gibt oder eine solche tatsächlich angestrebt wird.

Welche **sonstigen wissenschaftlichen Aufgaben** dienen zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung?

Nach derzeitiger Einschätzung ist z.B. bei den folgenden - nicht abschließend aufgeführten - wissenschaftlichen Aufgaben in Bezug auf die Qualifizierungsphasen (6 Jahre vor bzw. 6 Jahre nach der Promotion) die eigene wissenschaftliche Qualifikation zu bejahen:

- *Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten (vgl. § 35 Abs. 1 S. 1 BbgHG)*
- *Beantragung oder Mitarbeit bei der Beantragung eines (eigenen) drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts*
- *Mitarbeit in haushaltsfinanzierten Forschungsprojekten*
- *Mitarbeit an definierten Forschungskontexten im Fachbereich*
- *Mitarbeit an Publikationen*
- *Übernahme von Lehraufgaben einschl. Prüfungstätigkeit nur, wenn neben der reinen Lehrleistung ausreichende Arbeitszeit (mind. 51 %) vorhanden ist, sich mit dem jeweiligen Forschungsstand auseinanderzusetzen, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Lehrtätigkeit einzubringen, d.h. eine hinreichende Einbindung in die Forschungskontexte muss gesichert sein*
- *sowie*
- *Erwerb der für die Berufung auf eine ordentliche Professur erforderlichen wissenschaftlichen Qualifikation nach Promotion, z.B. durch Leitung einer Nachwuchsgruppe (in der Qualifizierungsphase nach Promotion)*
- *Qualifizierung für Übernahme einer Juniorprofessur, Qualifizierungsphase nach Promotion*

=> (siehe beigefügte Anlage: Tabelle, linke Spalte Qualifikationsziele)

Darüber hinaus heißt es in der Gesetzesbegründung u.a.: „Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. 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.“

Voraussetzung für eine wirksame Befristung ist - nach wie vor - eine überwiegende wissenschaftliche Dienstleistung: Dies ist beispielsweise nicht der Fall, wenn Verwaltungs- oder organisatorische Aufgaben den Schwerpunkt bilden.

## 2. Angemessenheit der Laufzeit des Arbeitsvertrages bezogen auf die Qualifikation

Der Gesetzgeber hat keine konkreten Mindestlaufzeiten des jeweiligen Arbeitsvertrages festgelegt.

Nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG muss die jeweilige **Befristungsdauer des Arbeitsvertrages** der **Dauer der angestrebten Qualifizierung angemessen** sein.

Bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) soll die Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Daher bezieht sich die Vertragslaufzeit auf das Qualifizierungsziel.

Nach derzeitiger Einschätzung ist von folgenden Mindestlaufzeiten in Bezug auf die Qualifizierungsphasen (6 Jahre vor bzw. 6 Jahre nach der Promotion) auszugehen:

=> (siehe beigefügte Anlage: Tabelle, rechte Spalte Mindestlaufzeit)

In der Praxis führen diese gesetzlichen Regelungen dazu, dass in den Anträgen auf Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung der Beschäftigungszweck und die entsprechende Laufzeit des Arbeitsvertrages von den Fachbereichen benannt, ggf. erläutert und vom Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten geprüft werden müssen!

### **3. Befristung aufgrund des Drittmittelatbestandes (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)**

Die Befristung mit Sachgrund aufgrund des Tatbestandes der Drittmittelfinanzierung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) ist bei akademischen Mitarbeitern wie bisher möglich.

### **4. Streichung des nicht-wissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG**

Das nicht-wissenschaftliche Personal, d.h. Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung kann nicht mehr aufgrund des Tatbestandes der Drittmittelfinanzierung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) befristet beschäftigt werden, sondern im Rahmen von **drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten nur noch nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG, sachgrundlose Befristung) oder § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (Sachgrund: vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung)**.

### **5. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 1 S. 4 bis 6 WissZeitVG) bei der Betreuung von Pflege- und Stiefkindern und Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) 9. Buch oder bei Nachweis einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung**

a) Die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer wird im Einverständnis mit dem akademischen Mitarbeiter bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um 2 Jahre je Kind verlängert. Es wird klargestellt, dass dies auch für die Betreuung von **Pflege- und Stiefkinder** gilt.

b) Weiterhin verlängert sich die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer auch bei **Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) 9. Buch oder bei Nachweis einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung** um 2 Jahre.

### **6. Verlängerung ohne Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer (§ 2 Abs. 5 Nr. 6 WissZeitVG) bei Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung**

Ein nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeter Arbeitsvertrag wird um **Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch nicht besteht (Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung**, z.B. bei Krankengeldzahlung von der Krankenversicherung) - ohne Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer - verlängert.

Dies gilt auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit.

### **7. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (§ 6 WissZeitVG)**

Für die befristete Beschäftigung von **eingeschriebenen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ohne einen Bachelor- oder Masterabschluss** gilt durch den neu eingeführten § 6 WissZeitVG ein eigener Befristungstatbestand.

Die Höchstbefristungsdauer beträgt **6 Jahre**.

Die als SHK oder WHK erfolgten Beschäftigungszeiten vor dem Bachelorabschluss/Masterabschluss im Umfang von max. 6 Jahren werden **nicht** auf die 6- bzw. 12jährige Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG).

## Anlage

<p><b><u>Qualifizierungsziel:</u></b>  <b>Erwerb fachspezifischer wissenschaftlicher Kompetenzen in Lehre, Forschung und Weiterbildung</b>  (= Erlangung der für die überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten)</p>	<p><b><u>Mindestlaufzeit:</u></b>  <b>Angemessene Laufzeit des Arbeitsvertrages bezogen auf die <u>Qualifikation</u></b></p>
<p><b>1. Qualifizierungsphase (vor Promotion)</b></p>	
<p><b>a) formale wissenschaftliche Qualifikation</b></p>	
<p>- Promotion</p>	<p>3 Jahre (akademischer Mitarbeiter, der aus Haushaltsmitteln finanziert wird, bei Qualifikationsstelle, Senatsbeschluss vom 14.06.2014)</p>
<p><b>b) konkrete <u>sonstige wissenschaftliche Qualifikation</u> (nicht abschließende Beispiele):</b></p>	
<p>- <i>Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Beantragung oder Mitarbeit bei der Beantragung eines (eigenen) drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit in haushaltsfinanzierten Forschungsprojekten</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit an definierten Forschungskontexten im Fachbereich</i></p>	<p>grundsätzlich mind. 2 Jahre (§ 49 Abs. 1 S. 3 BbgHG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit an Publikationen</i></p>	<p>grundsätzlich mind. 2 Jahre (§ 49 Abs. 1 S. 3 BbgHG)</p>
<p>- <i>Übernahme von Lehraufgaben einschl. Prüfungstätigkeit nur, wenn neben der reinen Lehrleistung ausreichende Arbeitszeit (mind. 51 %) vorhanden ist, sich mit dem jeweiligen Forschungsstand auseinandersetzen, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Lehrtätigkeit einzubringen, d.h. eine hinreichende Einbindung in die Forschungskontexte muss gesichert sein</i></p>	<p>akademischem Mitarbeiter, der aus Sondermitteln finanziert wird:  Mittelzuweisung, z.B. Hochschulpakt</p>
<p><b>2. Qualifizierungsphase (nach Promotion)</b></p>	
<p><b>a) formale wissenschaftliche Qualifikation</b></p>	
<p>- <i>Habilitation</i>  (= Qualifizierung zur Übernahme einer Professur)</p>	<p>..... (hier: Begründung des Fachbereichs)</p>
<p><b>b) konkrete <u>sonstige wissenschaftliche Qualifikation</u> (nicht abschließende Beispiele):</b></p>	
<p>- <i>Erwerb der für die Berufung auf eine ordentliche Professur erforderlichen wissenschaftlichen Qualifikation nach Promotion, z.B. durch Leitung einer Nachwuchsgruppe</i></p>	<p>..... (hier: Begründung des Fachbereichs)</p>
<p>- <i>Qualifizierung für Übernahme einer Juniorprofessur</i></p>	<p>..... (hier: Begründung des Fachbereichs)</p>
<p>- <i>Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Beantragung oder Mitarbeit bei der Beantragung eines (eigenen) drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit in haushaltsfinanzierten Forschungsprojekten</i></p>	<p>bewilligter Projektzeitraum (WissZeitVG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit an definierten Forschungskontexten im Fachbereich</i></p>	<p>grundsätzlich mind. 2 Jahre (§ 49 Abs. 1 S. 3 BbgHG)</p>
<p>- <i>Mitarbeit an Publikationen</i></p>	<p>grundsätzlich mind. 2 Jahre (§ 49 Abs. 1 S. 3 BbgHG)</p>
<p>- <i>Übernahme von Lehraufgaben einschl. Prüfungstätigkeit nur, wenn neben der reinen Lehrleistung ausreichende Arbeitszeit (mind. 51 %) vorhanden ist, sich mit dem jeweiligen Forschungsstand auseinandersetzen, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Lehrtätigkeit einzubringen, d.h. eine hinreichende Einbindung in die Forschungskontexte muss gesichert sein</i></p>	<p>akademischen Mitarbeitern, deren Entgelt aus Sondermitteln finanziert wird:  Mittelzuweisung z.B. Hochschulpakt</p>