

Dezernat Personal (Stand: 23.02.2016)

Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) – Was kommt auf uns zu?

Der Bundestag hat am 17.12.2015 das Gesetz zur Änderung des WissZVG beschlossen. Dieses hat inzwischen auch der Bundesrat gebilligt. Wir rechnen damit, dass das neue WissZVG spätestens am 1.3.2016 in Kraft treten wird.

Das neue WissZVG enthält wesentliche Änderungen zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal. Der bislang mögliche Abschluss von befristeten Verträgen nach § 2 Abs.1 WissZVG bis zu einer Gesamtdauer von jeweils 6 Jahren bis zum Abschluss einer Promotion und nach Abschluss der Promotion ist nach dieser gesetzlichen Änderung nur noch möglich, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt und die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Der Gesetzgeber verfolgt mit dieser Gesetzesänderung das Ziel, die Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen zu verbessern und unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden. Parallel hierzu hat sich die Universität im Hochschulfinanzierungsvertrag zu besseren Vertragsbedingungen für ihre Nachwuchswissenschaftler/innen verpflichtet. Der Senat hat am 21.07.2015 einen ersten Schritt getan und sich eine Selbstverpflichtung bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern auferlegt.

Um in Zukunft befristete Verträge mit wissenschaftlichem Personal abschließen zu können (Einstellungen und Weiterbeschäftigungen), bedarf es nun in jedem Einzelfall

- der konkreten Definition der angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation des/der Beschäftigten,
- einer Prüfung und Darlegung, in welcher Zeit dieses Qualifizierungsziel erreicht werden kann, um darauf bezogen die konkrete Vertragsdauer sinnvoll festzulegen,
- der Übertragung von Aufgaben, die dieser Qualifizierung entsprechen.

Vor Abschluss der Promotion:

Wird in der ersten Qualifizierungsphase nach dem Studium eine Promotion angestrebt, hat sich die Vertragslaufzeit an die für eine Promotion im jeweiligen Fach übliche Dauer zu orientieren und darf grundsätzlich zwei Jahre nicht unterschreiten. Ist die Promotion bereits fortgeschritten, muss sich eine mögliche Vertragsverlängerung grundsätzlich auf den Zeitraum beziehen, der noch benötigt wird, um die Promotion abzuschließen.

Soweit keine Promotion angestrebt wird, sind auch andere Qualifizierungsziele denkbar, unter der Voraussetzung, dass die Qualifizierung zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befähigt. Zum Beispiel kann die einzelne Vertragsdauer an einer zu erlernenden Fertigkeit oder in der Vorbereitung und Erstellung eines konkreten Projektantrages orientiert werden. Die Vertragsdauer muss auch hier so bemessen

sen und beschrieben werden, dass das angestrebte und zu benennende Qualifikationsziel erreicht werden kann.

Nach Abschluss der Promotion:

Bei einer Habilitation hat sich die angemessene Vertragslaufzeit an der jeweiligen Habilitationsordnung zu orientieren. Sie darf zumindest den Zeitraum von zwei Jahren grundsätzlich nicht unterschreiten, gleichzeitig aber auch nicht über den prognostizierten Abschluss der Habilitation hinausgehen.

In dieser Phase können neben der Habilitation auch andere Qualifizierungsziele verfolgt werden, an denen die Befristungsdauer bemessen werden kann. Zum Beispiel kann die einzelne Vertragsdauer an einer zu erlernenden Fertigkeit oder in der Vorbereitung und Erstellung eines konkreten Projektantrages orientiert werden. Das Qualifikationsziel ist dabei jeweils zu benennen und die Zeitdauer des Vertrags zu begründen.

Verträge können auch zur Überbrückung bis zu einer Anschlussfinanzierung oder zwischen zwei Projekten geschlossen werden. Das konkrete Anschlussprojekt und der Zeitpunkt, wann dieses beginnen wird, ist hierbei zu nennen und die Zwischenphase auszuschöpfen. Allerdings gilt: Eine Vertragsverlängerung in dieser Zwischenphase ist rechtlich kritisch und daher zu vermeiden.

Drittmittelprojekte:

Es ist weiterhin möglich, die Befristung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichem Personal auf ein Drittmittelprojekt zu stützen, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs.2 WissZVG (Finanzierung aus Drittmitteln, Zweckbindung und Befristung der Finanzierung, zweckentsprechende Beschäftigung des Personals) vorliegen. Nach der Gesetzesänderung werden die bisherigen Voraussetzungen um die Anforderung ergänzt, dass die vereinbarte Vertragsdauer der Dauer des bewilligten Projektzeitraums entsprechen soll. Kürzere Befristungen bleiben, wie schon bisher, nur im Ausnahmefall möglich, z.B. wenn bei längeren Bewilligungszeiträumen die Befristung an definierte Projektabschnitte sinnvoll und angemessen ist.

Das Gesetz sieht künftig **keine** Möglichkeit mehr vor, nichtwissenschaftlich Beschäftigte für die Dauer der Drittmittelprojekte zu befristen. Hier gibt es künftig nur noch die Möglichkeit, nach den Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu befristen.

Betreuende und vorgesetzte Professoren/innen haben die Aufgabe, die Nachwuchswissenschaftler/innen in ihrer Karriereentwicklung innerhalb oder auch außerhalb der Wissenschaft zu unterstützen. Hierzu gehört auch, solche Dienstaufgaben, die deren eigener Qualifizierung dienen, zu übertragen, eine angemessene Vertragsdauer hierfür vorzusehen und diese nachvollziehbar darzulegen.

Da das Gesetz ohne Übergangsfrist in Kraft treten wird, wird es für alle neuen Verträge oder Vertragsverlängerungen unmittelbar ab seiner Veröffentlichung gelten. Das Dezernat Personal hat sowohl den Einstellungs- als auch den Weiterbeschäftigungsformulare angepasst. Es ist unverzichtbar, dass für Einstellungen oder Weiterbeschäftigungen die dort genannten Angaben vorliegen. Bitte beachten Sie, dass ggf. weitere Anpassungen der Einstellungs- und

Weiterbeschäftigungsformulare notwendig sein können (daher bitte stets die aktuellen Online-Versionen verwenden).

Wir hoffen, möglichst rasch anhand der von den Professoren vorgelegten Beschreibungen für mögliche Qualifikationsziele und der Begründungen für angemessene Vertragslaufzeiten ein Spektrum von denkbaren Karrierewegen entwickeln zu können, an denen man sich verlässlich orientieren kann.

Fristen:

Die erhöhten Anforderungen an die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern führen sowohl in der wissenschaftlichen Einrichtung vor Ort als auch in der Personalabteilung zu einem erhöhten Prüfungsbedarf und erfordern daher einen längeren zeitlichen Vorlauf.

Bitte berücksichtigen Sie dies bei Ihrer Personalplanung und reichen Sie vor allem die Weiterbeschäftigungsanträge möglichst frühzeitig, d.h. im Regelfall mindestens vier Monate vor dem beabsichtigten Wirksamkeitsdatum ein. Dies ist auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wichtig, die möglichst frühzeitig Klarheit über die verbindliche Fortsetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses haben müssen. Die beschlossene Senatsrichtlinie enthält bereits eine viermonatige Vorlauffrist.

Kann diese Frist aufgrund besonderer Umstände ausnahmsweise nicht eingehalten werden, so ist zu beachten, dass die Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträge der Personalabteilung in jedem Fall spätestens sechs Wochen vor dem geplanten Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungstermin vorzulegen sind.

Studentische Hilfskräfte:

Wir möchten noch ergänzend darauf hinweisen, dass das neue WissZVG eine Höchstbefristungszeit für studentische Hilfskräfte von sechs Jahren vorsieht. Umfasst sind hiervon alle Verträge als studentische Hilfskraft und studentische Bachelor-Hilfskraft. Eine Anrechnung auf die nach § 2 Abs. 1 WissZVG zulässige Befristungsdauer findet jedoch weiterhin nicht statt.