



An alle Professorinnen und Professoren
und Leitungen der Zentralen Einrichtungen
der Universität Erlangen-Nürnberg

Der Präsident
Prof. Dr. Joachim Hornegger

Schlossplatz 4, 91054 Erlangen
Telefon +49 9131 85-26600
Fax +49 9131 85-22188
praesident@fau.de
www.fau.de

Erlangen, den 08.06.2016

Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist geändert worden. Hieraus ergeben sich einige Auswirkungen in Bezug auf die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal an unserer Universität. Um den organisatorischen Aufwand bei Einstellung und Verlängerung von Verträgen für alle Beteiligten so gering aber auch so transparent wie möglich zu halten, möchte ich Sie über die wesentlichen Änderungen informieren.

In Bayern wird das WissZeitVG flankiert von den Grundsätzen zum Umgang mit Befristungen und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese wurden von den staatlichen bayerischen Hochschulen beschlossen und sind landesweit gültig. Die Universitätsleitung begrüßt die Gesetzesänderung und die von den Hochschulen verabschiedeten Grundsätze nachdrücklich. Insbesondere möchte sie den Anteil von Befristungen über sehr kurze Zeiträume an der FAU vermindern, ohne dabei die Besonderheiten der wissenschaftlichen Praxis aus den Augen zu lassen.

Für welchen Personenkreis sind die neuen Vorschriften nicht anwendbar?

Das WissZeitVG gilt nicht für alle Gruppen der im bayerischen Hochschulpersonalgesetz genannten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Bei *Beschäftigungen ohne Qualifikationsabsicht*, beispielsweise im reinen Wissenschaftsmanagement sind die Befristungen auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu stützen und entsprechende sachliche Gründe für das Ende der Befristung zu benennen. Gleiches gilt für „reine“ *Lehrkräfte*, die Fachwissen und praktische Fertigkeiten an Studierende vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden unterweisen. Das WissZeitVG ist aber dann anwendbar, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden – reproduktiven oder repetierenden – Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.

Die Befristungsmöglichkeit für *nicht-wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten* wurde komplett aus dem WissZeitVG gestrichen; hier gilt ebenfalls das TzBfG.

Für welchen Personenkreis sind die neuen Vorschriften anwendbar?

Aus dem Gesetz ergibt sich jetzt klar, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages für *wissenschaftliches Personal* einschließlich der nebenberuflichen wissenschaftlichen Hilfskräfte nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung *zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung* erfolgt oder im Rahmen eines Drittmittelprojektes.

Anwendung für nebenberufliches wissenschaftliches Personal

Für die studentischen Hilfskräfte und die Hilfskräfte mit Bachelorabschluss die sich in einem Bachelor- oder Masterstudium befinden, ist in § 6 WissZeitVG eine eigene Rechtsgrundlage für die befristete Beschäftigung geschaffen worden. Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung solcher Hilfstätigkeiten sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig und werden nicht auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelte zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase angerechnet.

Auch für nebenberufliche wissenschaftliche Hilfskräfte gilt, dass eine sachgrundlose, befristete Beschäftigung nur mit Qualifikationsabsicht möglich ist. Alle nebenberuflichen Hilfskräfte erhalten die für FAU vereinbarte Vergütung für Hilfskräfte.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unterhäftig beschäftigt werden und keine Qualifikationsabsicht haben, können nur im Rahmen eines Drittmittelvorhabens nach dem WissZeitVG (§ 2 Abs. 2) oder dem TzBfG mit einem Sachgrund befristet beschäftigt werden. Diese nebenberuflichen Wissenschaftler erhalten eine Vergütung nach dem TV-L.

Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung / Qualifikationsziele:

Wie bisher gibt das WissZeitVG auch künftig *kein formales Qualifikationsziel* vor. Wissenschaftliche Qualifizierung ist nicht beschränkt auf den Erwerb einer formalen Qualifikation wie „Promotion“ oder „Habilitation“. Sie ist vielmehr als auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen gerichtet zu verstehen. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere innerhalb aber auch außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. So ist auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal möglich zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung, wenn es keine Promotion anstrebt. Promoviertes Personal kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten beispielsweise in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren.

Befristungsdauer bei einem Qualifikationsziel:

Die Befristungsdauer ist nach den neuen Vorgaben jeweils so zu vereinbaren, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Eine *Erstbefristung sollte immer über einem Jahr* liegen (wissenschaftliche Orientierung). Steht ein formales, konkretes Qualifikationsziel fest (das regelmäßig wohl mehr Zeit in Anspruch nehmen wird als ein Jahr), ist eine *diesem Ziel entsprechend lange Vertragslaufzeit* zu vereinbaren (z.B. gemessen an der durchschnittlichen Promotionsdauer in einem bestimmten Fach). Dies wird insbesondere auch bei Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen zum Tragen kommen, wenn das Qualifikationsziel und der voraussichtliche Zeitpunkt der Zielerreichung nach der Orientierungsphase bekannt und in der Betreuungsvereinbarung genannt sind sowie die Finanzierung aus Haushaltsstellen erfolgt. Eine *Befristung von einem Jahr und kürzer* kommt nur noch in Betracht, wenn die Jahresfrist dem jeweiligen Qualifikationsziel angemessen ist (beispielsweise bei einer wissenschaftlichen Tätigkeit zum Abschluss einer Promotions-/Habilitation). Kurz zusammengefasst heißt das, dass zukünftig pro Qualifikationsziel höchstens drei Verträge abgeschlossen werden sollten (Orientierungsphase, Zeitraum bis zum frühestmöglichen Qualifikationszeitpunkt, ggf. angepasste Zeitdauer).

Befristungen von Drittmittelstellen:

Die Befristungsdauer von Beschäftigungsverhältnissen in Drittmittelprojekten soll nunmehr der *Dauer der Mittelbewilligung und / oder dem bewilligten Projektzeitraum* entsprechen. Eine Abweichung hiervon ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich (beispielsweise wenn eine Person einer bestimmten Fachrichtung nur in einem Teilabschnitt des Projekts benötigt wird). Sind Drittmittelstellen auch gleichzeitig Qualifizierungsstellen, gilt das unter „Befristungsdauer“ genannte Verfahren und es ist eine abgestimmte Vertragslaufzeit sinnvoll.

Von der Personalabteilung benötigte Unterlagen

Zur Umsetzung des Gesetzes und der eingangs genannten Grundsätze ist bei jeder Neueinstellung und bei jeder Weiterbeschäftigung von hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal und nebenberuflichen wissenschaftlichen Hilfskräften zu den darüber hinaus üblichen Unterlagen das ausgefüllte *Formblatt „Betreuungsvereinbarung“* nötig, das von beiden Parteien unterschrieben und den jeweils zuständigen Referaten P2 oder P3 vorzulegen ist.

Für Drittmittelbeschäftigte ist der *sachliche Befristungsgrund* zu nennen und zusätzlich die Vorlage der *Projektbewilligung* notwendig.

Das Staatsministerium weist darauf hin, dass in befristeten Beschäftigungsverträgen die Rechtsgrundlage der Befristung im Interesse der Rechtsklarheit genau zitiert wird. Bei befristeten Verträgen in der Qualifizierungsphase soll das Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag genannt werden. Um die gesetzlichen und die vom Staatsministerium gewünschten Vorgaben umsetzen zu können, ist – wie bisher – bei der Einstellung und jeder Verlängerung und Veränderung der Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses der Personalabteilung neben dem Formblattantrag eine (neue) *Betreuungsvereinbarung* vorzulegen und darin das Qualifikationsziel und die Gründe für die beantragte Dauer der Befristung genau zu benennen. Ziel ist es, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine bessere Karriereplanung zu ermöglichen und attraktive Beschäftigungsverhältnisse zu bieten.

Den Gesetzestext, die Grundsätze, das Formblatt „Betreuungsvereinbarung“ sowie weitere einschlägige uniinterne Informationen finden Sie im Personalhandbuch der FAU (<http://www.zuv.fau.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/>) unter dem Stichwort „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“:

Für weitergehende Fragen und für die Lösung besonderer Einzelfälle stehen Ihnen wie immer unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Personalabteilung zur Verfügung.

Ich hoffe auf Ihre bestmögliche Unterstützung und freue mich, dass wir mit der Umsetzung der neuen Gesetzeslage und der Grundsätze gemeinsam dazu beitragen können, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine bessere Perspektive mit längeren Vertragslaufzeiten zu verschaffen.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Hornegger