

Universität Mannheim · Rektorat · 68131 Mannheim

An alle Leiterinnen und Leiter
wissenschaftlicher Einrichtungen
der Universität Mannheim

Frau Dr. Isabel Stassen-Rapp
Telefon +49/(0)621-181-1100
Telefax +49/(0)621-181-1108
stassen-rapp@verwaltung.uni-mannheim.de

Im Hause

Mannheim, 3. März 2016

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Auswirkungen auf die Befristung von Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Angestellten

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Kürze (angekündigt für März 2016) wird das erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Kraft treten.

Der Gesetzgeber verfolgt mit dieser Gesetzesänderung das Ziel, die Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen zu verbessern und unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden.

Den Gesetzesentwurf der Bundesregierung sowie die Gesetzesbegründung und die Stellungnahmen zu dem Gesetzesentwurf finden Sie unter

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/064/1806489.pdf>.

Dieses Gesetz enthält wesentliche Änderungen zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Angestellten:

1) Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Die bislang sachgrundlose **Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG** bis zu jeweils sechs Jahre vor und nach 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 durch diese Gesetzesänderung neu eingefügte Rechtsbegriff der „Angemessenheit“ wird der vollen gerichtlichen Überprüfung unterliegen. Um in Zukunft weiterhin rechtssicher befristete Verträge mit wissenschaftlichen Angestellten abschließen zu können, bedarf es daher im Einzelfall

Bankverbindung:
Baden-Württembergische Bank / LBBW
BLZ: 600 501 01 Konto Nr: 749 650 106 8
IBAN: DE13600501017496501068
BIC: SOLA DE ST

- der konkreten Festlegung der angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation des/der Beschäftigten,
- einer **Prüfung, in welcher Zeit dieses Qualifikationsziel erreicht werden kann, um darauf bezogen die konkrete Vertragsdauer sinnvoll festzulegen**, und
- der Übertragung von Aufgaben in der Dienstaufgabenbeschreibung, die dieser Qualifizierung entsprechen. Nach der Gesetzesbegründung ist die Übertragung von Daueraufgaben nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig.

Das Personaldezernat versucht, den mit der Umsetzung dieser neuen, zwingenden rechtlichen Vorgaben verbundenen Aufwand für alle Beteiligten so gering wie möglich zu halten. Zu diesem Zweck wurde ein Formular erarbeitet (s. Anlage), mit dem das Vorliegen der zusätzlichen Anforderungen standardisiert abgefragt wird.

Für die konkrete Befristungspraxis und zur Unterstützung beim Ausfüllen des Formulars beachten Sie bitte folgende Hinweise:

Qualifizierungsziel Promotion (vgl. Formular Abschnitt I, Unterabschnitt A.)

Wird in der ersten Qualifizierungsphase nach dem Studium die Durchführung eines Promotionsvorhabens, insbesondere eines Dissertationsprojekts vereinbart (vgl. 1. Fallgestaltung), soll als Orientierung für die Beschäftigungsdauer die Betreuungsvereinbarung für die Promotion herangezogen werden, um die angemessene Dauer der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses zu bestimmen.

Die Betreuungsvereinbarung ist dem Antrag beizufügen. Ist noch keine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen, ist die von beiden Seiten unterzeichnete Vereinbarung baldmöglichst nachzureichen und zu bestätigen, dass die beantragte Beschäftigungsdauer mit der in der Betreuungsvereinbarung festgelegten voraussichtlichen Dauer des Promotionsvorhabens übereinstimmt.

Ist ein Promotionsvorhaben bereits begonnen worden, das Promotionsverfahren aber noch nicht abgeschlossen (vgl. 2. Fallgestaltung), soll sich die Verlängerung auf den Zeitraum beziehen, der noch benötigt wird, um das Promotionsverfahren abzuschließen. In diesen Fällen ist die aktualisierte Betreuungsvereinbarung, welche nach den Vorgaben des § 38 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 LHG fortzuschreiben ist, vorzulegen.

Qualifizierungsziel Habilitation (vgl. Formular Abschnitt I, Unterabschnitt B.)

Wird nach der Promotion eine Habilitation oder der Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen angestrebt, können als Orientierung die zwei Abschnitte entsprechend einer Juniorprofessur mit Zwischenevaluation herangezogen werden, um die angemessene Dauer der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses zu bestimmen. Ein für dieses Qualifizierungsziel abgeschlossenes Beschäftigungsverhältnis soll daher zunächst für in der Regel drei Jahre abgeschlossen und ggf. für den Zeitraum verlängert werden, der benötigt wird, um das Qualifizierungsziel zu erreichen.

Andere Qualifizierungsziele (vgl. Formular Abschnitt I, Unterabschnitt C.)

In der ersten und zweiten Qualifizierungsphase können neben der Promotion und Habilitation andere Qualifizierungsziele verfolgt werden, an denen die Befristungsdauer zu bemessen ist.

So ist beispielsweise eine Zwischenqualifizierung zwischen Studium und Promotionsbeginn (vgl. 1. Fallgestaltung) möglich, um konkret fachbezogene Kenntnisse und weitere Kompetenzen für eine eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit zu erlangen und zu klären, ob und ggf. zu welchem Thema eine Promotion begonnen werden soll. Bei einer Beschäftigung außerhalb eines Kursprogramms einer Doktorandenschule soll diese Phase einen Zeitraum von sechs Monaten, innerhalb eines Kursprogramms einer Doktorandenschule einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten.

Ist innerhalb der ersten oder zweiten Qualifizierungsphase eine anderweitige Qualifizierung vorgesehen (vgl. 2. Fallgestaltung), soll sich die Beschäftigungsdauer an der angestrebten Qualifizierung orientieren. So kann sich bspw. zur Festlegung einer angemessenen Vertragsdauer der benötigte Zeitraum für die Vorbereitung und Erstellung eines konkreten Projektantrags herangezogen werden. In dieser Fallgestaltung ist die Angemessenheit der Beschäftigungsdauer in Abschnitt II. näher zu begründen.

Hinweis zur Finanzierung der befristeten Arbeitsverhältnisse

Wie bisher ist dem Personaldezernat mit dem Beschäftigungsantrag die jeweilige(n) Finanzierungsquelle(n) für die gesamte Laufzeit des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Da es wahrscheinlich ist, dass es im Laufe der jeweiligen Vertragslaufzeiten zu Änderungen bei den Finanzierungsmöglichkeiten kommen wird, können bei Bedarf die Finanzierungsquellen selbstverständlich wie gewohnt im laufenden Arbeitsverhältnis geändert werden.

Brückenverträge (vgl. Formular Abschnitt I, Unterabschnitt D.)

Laut Gesetzesbegründung sind Brückenverträge, die aus nicht projektgebundenen Mitteln finanziert werden, ausnahmsweise zulässig, wenn die Beschäftigung weiterhin der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt und eine Überbrückung bis zur Bewilligung eines bereits beantragten Drittmittelprojekts (vgl. 1. Fallgestaltung) bzw. bis zur Bewilligung eines bereits beantragten Stipendiums (vgl. 2. Fallgestaltung) oder einer Anschlussbeschäftigung (vgl. 3. Fallgestaltung) ermöglicht werden soll. Im letzteren Fall (3. Fallgestaltung: Überbrückung für eine Anschlussbeschäftigung) ist die Angemessenheit der Befristungsdauer in Abschnitt II. näher zu begründen.

In den Fällen der Überbrückung bis zur Bewilligung eines Drittmittelprojekts oder eines Stipendiums sind entsprechende Nachweise über die Beantragung dem Beschäftigungsantrag beizufügen.

Die Dauer der beantragten Beschäftigung soll sich an der voraussichtlichen Bewilligung der beantragten Mittel orientieren.

2) Projektbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Daneben ist es weiterhin möglich, die Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen Angestellten auf ein Drittmittelprojekt zu stützen, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen. Nach der Gesetzesänderung werden die bisherigen Anforderungen um die weitere Voraussetzung ergänzt, dass die vereinbarte Vertragsdauer der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen soll. Kürzere Befristungen bleiben nur im Ausnahmefall möglich, beispielsweise wenn bei längeren Bewilligungszeiträumen die Befristung an definierte Projektabschnitte sinnvoll und angemessen ist. Drittmittel im Sinne dieser Regelung sind allerdings keine der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmittel.

3) Keine Anwendbarkeit auf Stipendien und Befristung in Vertretungsfällen

Es wird zur Vermeidung von Missverständnissen darauf hingewiesen, dass **Stipendien** sowie die **Befristung von Arbeitsverträgen in Vertretungsfällen** (bspw. Elternzeitvertretung oder Vertretung eines beurlaubten Beschäftigten) nicht unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fallen und daher von den in diesem Rundschreiben angesprochenen Regelungen nicht betroffen sind.

Da das Gesetz ohne Übergangsfrist in Kraft treten soll, wird es für alle neuen Verträge oder Vertragsverlängerungen unmittelbar ab Veröffentlichung gelten.

Ich bitte Sie daher, allen Anträgen auf Neueinstellung oder Verlängerung von wissenschaftlichen Angestellten das vom Personaldezernat bereitgestellte Formular beizufügen. Da das Gesetz leider auch schon auf die Fälle Anwendung findet, in denen Sie einen Einstellungs- oder Verlängerungsantrag beim Personaldezernat eingereicht haben, der entsprechende Arbeitsvertrag jedoch noch nicht abgeschlossen worden ist, wird darum gebeten, auch für diese bereits beantragten Fälle das erforderliche Formular nachzureichen.

Für Rückfragen stehen die für Sie zuständigen Personalsachbearbeiterinnen, aber auch die Personaldezernentin Frau Dr. Stassen-Rapp und ihre Stellvertreterin Frau Stoffel gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Ernst-Ludwig von Thadden
Rektor