

Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Neue Regeln für die Befristung von Nachwuchswissenschaftlern

| VANESSA ADAM | Ende Januar 2016 hat die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) den Bundesrat passiert. Die Neuregelungen sollen nach Ausfertigung durch den Bundespräsidenten und Verkündung im Bundesgesetzblatt voraussichtlich im März 2016 in Kraft treten.

Kernziel der Reform ist es, unangemessen kurzen Laufzeiten der befristeten Verträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen entgegenzuwirken. Die Laufzeit der einzelnen Arbeitsverträge nach dem WissZeitVG soll sich künftig am konkreten Qualifikationszweck orientieren. Unverändert bleibt dabei die Grundregel, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor der Promotion höchstens bis zu sechs Jahre beschäftigt werden kann. Nach der Promotion sind bis zu sechs weitere Jahre möglich, im Bereich der Medizin bis zu neun Jahre. Die zulässige Höchstbefristungsdauer in der Nachpromotionszeit verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor der Promotion und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Weitere Verlängerungsmöglichkeiten sieht das Gesetz aus familiären Gründen und künftig auch bei Krankheit und Schwerbehinderung vor.

Die Novelle des WissZeitVG führt insbesondere zu folgenden wichtigen Änderungen:

AUTORIN



Dr. Vanessa Adam ist Justitiarin für Hochschul- und Arbeitsrecht sowie Berufungsberatung beim Deutschen Hochschulverband.

– *Angemessene Befristungsdauer:* Die Laufzeit von befristeten Verträgen nach dem WissZeitVG ist künftig so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Welche Befristungsdauer im Einzelfall als angemessen gilt, definiert das Gesetz nicht. Es obliegt daher nun den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, eigene Richtlinien dafür zu entwickeln, welche konkrete Befristungsdauer typischerweise erforderlich ist, um den jeweils angestrebten Qualifikationszweck in der Promotions- und der Post-Doc-Phase zu erreichen. Als Beispiele entsprechender Richtlinien benennt die Gesetzesbegründung für den Bereich der Hochschulen u.a. den 2014 von der HRK beschlossenen Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Für außeruniversitäre Einrichtungen wird auf die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung der Leibniz-Gemeinschaft (2013), die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014), die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015) sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015) verwiesen. Als Anhaltspunkt, den man möglicherweise für eine Befristung heranziehen könnte, findet sich in den Richtlinien der Hinweis auf typische Promotionsdauern von drei bis vier Jahren. Eine genauere fachspezifi-

sche Differenzierung im Hinblick auf die Promotionsdauer wird jedoch nicht vorgenommen. Auch enthalten die Richtlinien keine hinreichend klaren Hinweise zur typischen Qualifizierungsdauer in der Post-Doc-Phase. Zu den Aufgaben der Universitäten wird es daher gehören, sich Gedanken über den Umgang mit fachspezifischen Besonderheiten der Qualifikationsphase vor und nach der Promotion zu machen und verlässliche Vorgaben zur Befristungsdauer in diesen Phasen zu entwickeln.

- *Befristungsdauer bei Drittmittelprojekten:* Auch bei Verträgen nach dem WissZeitVG, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, macht die Neuregelung strenge Vorgaben zur Dauer der Befristung. Die vereinbarte Befristungsdauer von überwiegend aus Drittmitteln finanzierten Verträgen soll künftig dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Laut der Gesetzesbegründung sollen aber im Ausnahmefall auch kürzere Befristungen möglich sein. So soll es vor allem bei längeren Bewilligungszeiträumen grundsätzlich zulässig sein, die Vertragslaufzeit an definierte Projektabschnitte anzuknüpfen. Auch Überbrückungsverträge für die Zeit zwischen zwei Projekten hält die Gesetzesbegründung grundsätzlich für zulässig, im Gesetzestext findet sich dieser Hinweis allerdings nicht ausdrücklich wieder.
- *Keine Drittmittelbefristung des nichtwissenschaftlichen Personals:* Mit dem Inkrafttreten der Novelle ist es nicht mehr möglich, nichtwissenschaftliches Personal, das überwiegend aus Drittmitteln finanziert ist, nach dem WissZeitVG befristet zu beschäftigen. Soll nichtwissenschaftliches Personal befristet in einem Drittmittelprojekt eingesetzt werden, so ist

dies künftig nur noch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) möglich. Dieses ermöglicht bei erstmaliger Beschäftigung des Arbeitnehmers eine Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren ohne sachlichen Befristungsgrund. Eine erstmalige Anstellung in diesem Sinne liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann vor, wenn das letzte Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurück liegt. Handelt es sich nicht um eine erstmalige Anstellung, so ist eine Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals in einem Drittmittelprojekt nur möglich, wenn ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt, der die konkrete Befristung rechtfertigt. Ein typischer sachlicher Befristungsgrund, der in diesem Falle vorliegen kann, ist ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung. Eine Beschäftigung des aus diesem Grunde eingestellten nichtwissenschaftlichen Personals mit Daueraufgaben dürfte dann jedoch grundsätzlich ausgeschlossen sein.

– *Eigener Befristungstatbestand für studienbegleitende Tätigkeiten:* Die be-

fristete Beschäftigung bei studienbegleitenden Tätigkeiten während eines Bachelor- und Masterstudiums ist künftig auf Grundlage einer neu geschaffenen Befristungstätigkeit bis zu einer Dauer von sechs Jahren möglich. Klargestellt wird, dass solche studienbegleitenden Beschäftigungen nicht auf die zulässige Höchstbefristungsdauer in der Promotions- oder Post-Doc-Phase nach dem WissZeitVG angerechnet werden. Die bisher in der Praxis umstrittene Frage, ob studienbegleitende Tätigkeiten während des Masterstudiums auf die spätere Qualifikationszeit anzurechnen sind, wird damit gelöst.

– *Verbesserte Verlängerungsmöglichkeiten wegen Kinderbetreuung:* Schon bisher war bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt während der Qualifikationsphase eine Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG um bis zu zwei Jahre je Kind möglich. Die Verlängerungsmöglichkeit wegen Kinderbetreuung erfasst daher jetzt auch Stief- und Pflegekinder, die mit der Wissenschaftlerin oder dem Wissenschaftler

im eigenen Haushalt leben; dies wird dadurch erreicht, dass im Gesetz auf den weit gefassten Kindesbegriff nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verwiesen wird.

– *Verlängerungsmöglichkeit bei Schwerbehinderung oder Krankheit:* Auch bei Schwerbehinderung und schwerwiegender chronischer Erkrankung besteht nun eine Option der Hochschule, die zulässige Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG um bis zu zwei Jahre zu verlängern. Die Regelung ist – gleichfalls wie die Verlängerungsmöglichkeit wegen Kinderbetreuung – nicht als Anspruch ausgestaltet, sondern als Möglichkeit, die die Hochschule nutzen kann. Außerdem wird ein Anspruch auf Verlängerung einer Haushaltsstelle nach dem WissZeitVG für Zeiten begründet, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt ist und keinen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Die Verlängerung wird auf die zulässige Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG nicht angerechnet.

AUF EINEN BLICK: DIE WICHTIGSTEN NEUREGELUNGEN IM WISSZEITVG

	Neu	Bisher
Vertragsdauer	Die Dauer jedes befristeten Vertrages nach dem WissZeitVG muss dem konkreten Qualifikationszweck angemessen sein. Drittmittelverträge sollen dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen	Keine Vorgaben zur konkreten Vertragsdauer bei Befristung nach dem WissZeitVG.
Verlängerungsoption aus familiären Gründen	Bei Betreuung eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes unter 18 Jahren im eigenen Haushalt Möglichkeit der Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer (6+6 bzw. im Bereich der Medizin 6+9 Jahre) um bis zu zwei Jahre pro Kind.	Bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren im eigenen Haushalt Möglichkeit der Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer (6+6 bzw. im Bereich der Medizin 6+9 Jahre) um bis zu zwei Jahre pro Kind.
Verlängerungsoption aus sozialen Gründen	Bei Schwerbehinderung oder schwerer chronischer Erkrankung Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer (6+6 bzw. im Bereich der Medizin 6+9 Jahre) um bis zu zwei Jahre.	Keine Regelung
Verlängerungsanspruch bei Krankheit	Verlängerung eines Vertrags (aus Haushaltsmitteln/§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) um Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, während derer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	Keine Regelung
Befristung bei studienbegleitenden Tätigkeiten	Studienbegleitende (Bachelor und Master) befristete Beschäftigung bis zu 6 Jahre ohne Anrechnung auf die zulässige Höchstbefristungsdauer in der Promotions- und Post-Doc-Phase möglich	Keine eigene Regelung für befristete Beschäftigung während des Studiums