



**An die
Mitglieder der Fachbereichskonferenz**

Grantham-Allee 20
53757 Sankt Augustin
Tel. 02241/865-642
Fax 02241/865-8642
cornelia.alnaqib@fh-bonn-rhein-sieg.de

Sankt Augustin, 02.05.2007

Kurzinformation

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten (BGBl. I S. 506).

1. Befristung in Qualifizierungsphase

Unverändert:

Das WissZeitVG enthält weiterhin die aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) bekannten Sonderregelungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer) während der Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung:

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das nicht promoviert ist, kann bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG). Nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG). Wer in weniger als sechs Jahren zum Abschluss einer Promotion gelangt, der kann die eingesparte Zeit in der Postdocphase entsprechend anhängen.

Neu ist in diesem Zusammenhang, dass wissenschaftliche Hilfskräfte nunmehr statt wie bislang 4 Jahre nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Nichtpromovierte auch bis zu 6 Jahre befristet beschäftigt werden können.

Neu: Verlängerungsoption für Eltern

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. (Damit soll der Dreifachbelastung mit Dienstleistung im Arbeitsverhältnis, wissenschaftlichen Qualifizierung und Kinderbetreuung Rechnung getragen werden.)

Die familienpolitische Komponente eröffnet eine Verlängerungsoption für Arbeitgeber und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht, ein Einverständnis beider Vertragsparteien ist daher erforderlich.

Die Verlängerungsoption gilt sowohl für Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsphase) erstmalig abgeschlossen werden, als auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Nach welcher Rechtsvorschrift ein zuvor bestehendes

Beschäftigungsverhältnis befristet wurde (z.B. HRG, TzBfG, Zeitbeamtenverhältnis) ist unerheblich.

Die Regelung gilt für beide Elternteile. Befinden sich beide Elternteile in der Qualifizierungsphase, so verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

2. Befristete Beschäftigung aufgrund von Drittmitteln

Neu: Nach dem neuen Befristungstatbestand in § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG kann wissenschaftliches und künstlerische Personal unabhängig von der Qualifizierungsphase befristet in drittmittelfinanzierten Projekten beschäftigt werden.

Eine Befristung nach den Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase und eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand stehen nicht in einem zeitlichen Stufenverhältnis. Eine Befristung nach dem Drittmittelstatbestand kann daher auch ohne Ausschöpfung des Gesamtbefristungsrahmens für die Qualifizierungsphase erfolgen. Eine befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird jedoch wie befristete Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Rechtsvorschriften auch gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet.

Für eine befristete Beschäftigung müssen folgende drei Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein:

- Die Beschäftigung muss überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Drittmittelfinanzierung vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Es muss sich also um Mittel handeln, die nicht zur institutionellen Förderung der Einrichtung gehören. Das Merkmal „überwiegend“ ist erfüllt, wenn das Personal zu mehr als 50 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Es ist daher zulässig, dass ein drittmittelfinanzierter Vertrag aus Haushaltsmitteln „aufgestockt“ oder „gestreckt“ wird.
- Die zur Verfügung stehenden Mittel müssen für ein genau bestimmtes Drittmittelprojekt und eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden sein und anschließend wegfallen.
- Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter müssen überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Dieser neue Befristungstatbestand gilt gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG auch für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal.

Den Gesetzestext und Hinweise zur Anwendung finden Sie unter <http://www.bmbf.de/de/6776.php> siehe „Dokumente“. Hilfreich ist auch der dort angegebene Link „Häufig gestellte Fragen“.

Für Rückfragen stehen Ihnen Frau Spors und Frau Al Naqib unter den Telefonnummern 02241/865-663 oder -642 sowie Frau Schubert unter -620 gern zur Verfügung.