

Postdocs: Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Grundlagen und Neuregelungen

Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Hohenheim, 24. Januar 2017



Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Novelle: Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11.3.2016

- um unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden
- um zulässige Befristungen an die eigene wissenschaftliche Qualifizierung zu binden
- als Anstoß an die Hochschulen, für die strukturelle Weiterentwicklung der Karrierewege mit verantwortungsbewusstem Personalmanagement zu sorgen

Anwendungsbereich des WissZeitVG

- für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an staatlichen Hochschulen (§§ 1, 4)
- für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen (§ 5)
- für befristete Arbeitsverträge des mittels Privatdienstvertrages beschäftigten Personals (§ 3)
- nicht für Hochschullehrer/innen
- Entscheidend:
 - wissenschaftliches Personal erfüllt wissenschaftliche Dienstleistung
 - „wissenschaftliche Dienstleistung“ = weisungsgebundene Aufgabenerfüllung in Forschung und Lehre

Befristungstatbestände des WissZeitVG

- § 2 Absatz 1: „12-Jahres-Regelung“
- § 2 Absatz 2: Drittmittelbefristung
- § 6: Befristung von Studierenden

„12-Jahres-Regelung“ (§ 2 Absatz 1)

- vor der Promotion: Befristungsdauer bis sechs Jahre und
- nach der Promotion (also als Postdoc): Befristungsdauer bis sechs Jahre (im Bereich der Medizin bis neun Jahre)
 - Verlängerung nach Promotion im Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung in der Vorpromotionsphase und Promotionszeiten ohne Beschäftigung zusammen weniger als sechs Jahre betragen („ersparte Jahre“)
 - aber keine Verkürzung um Zeiten in der Vorpromotionsphase

„12-Jahres-Regelung“

- anrechenbare Zeiten (§ 2 Absatz 3)
 - befristete Arbeitsverhältnisse mit mehr als $\frac{1}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit an deutscher Hochschule oder Forschungseinrichtung (auch die nach TzBfG)
 - Beamtenverhältnisse auf Zeit
 - Privatdienstverträge mit einzelnen Mitglieder der Hochschule (§ 3)

- nicht anrechenbare Zeiten
 - Zeiten vor Abschluss des Studiums (studienbegleitende Beschäftigungen während des Bachelor- oder Masterstudiums)
 - Zeiten als Professurvertreter oder für eine Gastprofessur

„12-Jahres-Regelung“

neu:
Befristungsdauer“

**„der angestrebten Qualifizierung angemessene
(§ 2 Absatz 1 Satz 3)**

- Qualifizierungsziel ist nicht im WissZeitVG definiert
- in der 1. Qualifizierungsphase: Promotion oder Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen für eine Karriere in und auch außerhalb der Wissenschaft
- in der Postdoc-Phase: Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, usw.

„12-Jahres-Regelung“



Angemessenheit der Befristungsdauer

- keine Definition des Gesetzgebers
- bei formalem Qualifikationsziel: Orientierung an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben
- ohne formales Qualifikationsziel: Orientierung daran, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifizierung sinnvoll sind
- je nach Fachkultur kann die Bewertung höchst unterschiedlich sein
- Definition obliegt den Hochschulen/Forschungseinrichtungen
- Entwicklung eigener Leitlinien, Codes of Conducts, Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen
- Problem der praktischen Umsetzung (keine Rechtssicherheit)

Personalentwicklungskonzepte

- Baden-Württemberg: Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“: Selbstverpflichtungserklärungen der Hochschulen gegenüber Ministerium, sog. Codes of Conducts der Hochschulen mit Weiterbildungsangeboten für Postdocs
- Universität Hohenheim: Code of Conduct
 - Mindestdauer von drei Jahren bei wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Planstellen/ mit Haushaltsmitteln beim Qualifikationsziel Promotion bzw. entsprechend mit grs. 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit; nach Abschluss der Promotion zur Vorbereitung der wissenschaftlichen Karriere ebenfalls drei Jahre (ansonsten ausdrückliche Begründung)
 - Bei wissenschaftlichen Beschäftigten, die aus Drittmitteln finanziert werden, soll eine Befristung – unter Berücksichtigung der Projektlaufzeit – unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen möglich sein
 - Mitarbeiter in Technik und Verwaltung für Aufgaben auf Dauer in der Regel unbefristeter Vertrag, ansonsten Befristung mit Sachgrund nach § 14 Absatz 1 TzBfG
 - Bei wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften: Verträge nicht kürzer als drei Monate (nicht weniger als 10 Monatsstunden)

„12-Jahres-Regelung“

➤ Verlängerung der Höchstbefristungsdauer

- bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (§ 2 Absatz 1 Satz 4)
- neu: gilt auch für Stiefkinder und Pflegekinder (§ 2 Absatz 1 Satz 5)
- neu: bei Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung um zwei Jahre (§ 2 Absatz 1 1 Satz 6)

➤ kein Rechtsanspruch auf Verlängerung des konkreten Vertrages, also kein Automatismus → Einvernehmen beider Vertragsparteien ist notwendig!

„12-Jahres-Regelung“

- Anspruch auf Verlängerung des (Haushalts-)vertrags (§ 2 Absatz 5)
- um Beurlaubung / Teilzeit bei Betreuung von Kindern unter 18 Jahren (auch Stief- und Pflegekinder)
 - um Beurlaubungszeiten für eine wissenschaftliche/künstlerische Tätigkeit oder außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung
 - um Zeiten von Elternzeit und Mutterschutz
 - um Freistellungszeiten für Personal-/Schwerbehindertenvertretung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte
 - neu: um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Drittmittelbefristung (§ 2 Absatz 2)

- Eigener Befristungstatbestand (über die „12-Jahres-Grenze“ hinaus)
 - Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert
 - Bewilligung der Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer
 - Beschäftigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend
 - neu: Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen
 - neu: angemessene Befristungsdauer
 - Orientierung an der Dauer der Drittmittelgewährung, bei längeren Projekten an einzelnen Förderperioden
 - im Einzelfall: Kürzere Befristung, z. B. zur Überbrückung zwischen zwei Projekten oder bei fast fertiger Qualifikationsarbeit

- Nichtwissenschaftliches Personal kann nicht mehr über die Drittmittelbefristung beschäftigt werden → möglich über TzBfG

Befristung von Studierenden

- Eigener Befristungstatbestand (§ 6)
 - befristeter Arbeitsvertrag
 - zur Erbringung wissenschaftlicher/künstlerischer Hilfstätigkeiten
 - mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind
 - bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren

- Keine Anrechnung auf die „12-Jahres-Befristung“

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**